



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**“El Estudio de la Conciliación y Juzgamiento Incide Como Único Acto
Procesal Laboral en el Poder Judicial del Callao 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

AUTORA:

Cynthia Mercedes Salas Porras

ASESOR:

Dr. Jose Jorge Rodriguez Figueroa

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA – PERU

2017

Página del Jurado

Mg. Laos Jaramillo, Enrique
Presidente

Mg. Marvilla Fraga De Mesquita, Fabricio
Secretario

Dr. Rodriguez Figueroa, Jose Jorge
Vocal

Dedicatoria

A Dios, mis abuelitos que están en el cielo Víctor Porras, Catalina Guerrero y Julios Salas, a mis padres Fortunata y Vicente que son el motor y motivo de mi existir, para mi hermana Reyna Salas, María Porras que es mi segunda madre, seres que siempre han depositado en mí su confianza y amor infinito.

Agradecimiento

A mis padres por su confianza y amor infinito, por la educación y los valores morales que me inculcaron y es por ello por lo que hoy puedo lograr muchas cosas de éxito.

A mi hermana Reyna que es la que siempre con una palabra de aliento me impulsa a seguir adelante.

A mi tía María Porras que ha sido como otra madre compartiendo mis penas y mis logros.

A mi asesor Jorge Rodríguez Figueroa, por guiarme desde hace un año atrás para la realización de la presente tesis con su tiempo, comprensión y apoyo brindado.

Declaratoria de Autenticidad

Yo Cynthia Mercedes Salas Porras, con DNI: 42919270, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la universidad cesar vallejo, declaro bajo juramento que:

1. Que la tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y de referencias para las fuentes consultadas; por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha si publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados duplicados ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la presente tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En tal sentido de identificarse fraude o plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y la consecuencia de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la universidad cesar vallejo.

Lima, diciembre del 2017

Cynthia Mercedes Salas Porras
DNI.42919270

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Presentación	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	
1.1. Aproximación temática	2
1.2. Trabajos previos	6
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema	42
1.5. Justificación del estudio	42
1.6. Objetivos	44
1.7. Supuestos jurídicos	45
II. Marco metodológico	
2.1. Tipo de investigación	50
2.2. Diseño de investigación	52
2.3. Caracterización de sujetos	53
2.4. Población y muestra	54
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos – validez	56
2.6. Métodos de análisis de datos	57
2.7. Tratamiento de la información unidades temáticas, categorización	60
2.8. Aspectos técnicos	61
III. Resultados	62
IV. Discusión	83
V. Conclusiones	87
VI. Recomendación	90
VII. Bibliografía	92
Anexos	95

Presentación

Señores del Jurado de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, de la Facultad de Derecho:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Título de la Universidad César Vallejo para optar por el grado de Abogada, presento ante ustedes la Tesis Titulada “El Estudio de la Conciliación y Juzgamiento Incide Como Único Acto Procesal Labor en el poder judicial del callao 2016”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Abogada.

Esta Tesis tuvo como finalidad Determinar cómo no se ha cumplido de manera correcta lo estipulado en el numeral 3 del artículo 43 de la ley 29497 la nueva ley procesal del trabajo, donde los plazos entre las audiencias de conciliación y juzgamientos no son cumplidos.

La presente Tesis cuenta con siete capítulos. En los cuales el Capítulo I se presenta la Introducción donde van incluido la aproximación temática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema así como la formulación del problema, justificación del estudio, objetivos y supuestos jurídicos, en el Capítulo II se plantea todo lo referente al marco metodológico, en el cual se desarrolla el tipo, diseño de investigación, así como la caracterización de sujetos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, método de análisis de datos así como tratamiento de la información y aspectos éticos. En el capítulo III se realiza la exposición y desarrollo de los resultados de la investigación. En el Capítulo IV se dió la discusión de la investigación. En el capítulo V se realizaron las conclusiones de la Tesis, En el capítulo VI se señalaron las referencias bibliográficas.

La Autora.

Resumen

En la presente investigación que tuvo como objetivo general explicar el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral. Para poder realizar este trabajo nos basamos, el enfoque cualitativo, con tipo de investigación aplicada, del cual se aplicó como diseño la Teoría Fundamentada. Con la finalidad de lograr alcanzar los objetivos propuestos, por ello se vio necesario aplicar los instrumentos como entrevista a los especialistas del juzgado laboral a los secretarios judiciales, de las salas laborales, y los análisis documentales expedientes del primer juzgado especializado en lo laboral, y también tenemos las resoluciones emitidas por el primer juzgado especializado en lo laboral, en la tesis se usó el derecho comparado, las normas jurídicas y así corroborar los supuestos jurídicos para desarrollar la tesis, a su vez Identificar el estudio de la conciliación prejudicial incide como único acto procesal laboral ordinario, como una conciliación extra judicial o prejudicial en muchos casos es la más acertada y se produce la celeridad en un proceso, es así como al señalar la conciliación con un tercero interviniente incide en una sentencia laboral aquí nos basaremos en el principio de inmediatez que no se cumple de manera correcta en una audiencia.

Palabras Claves: Conciliación, Juzgamiento, Acto laboral procesal and Proceso Ordinario

Abstract

In the present investigation that had as general objective to explain the study of the conciliation and the judgment it affects as the only procedural labor act in the labor process. To carry out this work we base ourselves, the qualitative approach, with the type of applied research, of which the Grounded Theory was applied as a design. To achieve the proposed objectives, it was therefore necessary to apply the instruments as an interview to the specialists of the labor court to the judicial secretaries, the labor rooms, and the documentary analysis of the first specialized labor court, and we also have the resolutions issued by the first court specialized in labor, the thesis used comparative law, legal standards and thus corroborate the legal cases to develop the thesis, at the same time Identify the study of the pre-judicial conciliation affects as the only ordinary labor procedural act, as an extrajudicial or prejudicial conciliation in many cases is the most appropriate and there is speed in a process, Thus, when pointing out the conciliation with a third party involved in an employment sentence here we will base on the principle of immediacy that is not fulfilled correctly in a hearing.

Keywords: Conciliation, Judgment, Labor Procedural Act and Ordinary Process

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Aproximación temática

Como sabemos, hoy en día en el Perú empezar una demanda laboral es muy complicado y no solo por los muchos tramite y la burocracia que se tiene que realizar, sino porque se debe tener en cuenta que cuando empieza un proceso este no es fácil de que prospere, ya que los plazos no son respetados en su totalidad, es así que si nos topamos con una triste realidad, realidad que se ve reflejada día a día en los diferentes juzgados, pero en especial en los juzgados laborales, ya que los plazos no están siendo respetados, la ampliación de ellos generan la vulneración de muchos principios del derecho procesal laboral.

Cuando se genera una demanda laboral sabemos que existen dos parte el demandante y el demandado como sabemos las partes muchas veces van a desear que su proceso sea rápido; pero respetando las formalidades y lo que dice la norma, pero podemos deducir que las deficiencias que tendrán que afrontar las partes son los plazos que según esta en la norma y no se cumplen en su totalidad; es la Nueva Ley Procesal Laboral ley 29497 que está vigente desde año 2012 un 05 de noviembre por la resolución administrativa 023-2012-CE-PJ, aunque en un inicio solo era para ciertos distritos jurisdiccionales para después abarcar todo el país, con esta ley se buscaba resolver de manera inmediata las controversias laborales, con el único fin de que exista la celeridad en un proceso laboral, además de la economía procesal laboral y respetando el debido proceso, si bien es cierto el derecho laboral no cuenta con una norma sustantiva como lo cuenta los otros derecho tales como el derecho civil y el derecho penal, algo que no sucede con el derecho laboral ya que no se cuenta con una norma sustantiva o un compendio que contenga todas la normas y sus modalidades en el ámbito del derecho laboral, pero, sin que se vulnere el debido proceso y que se respete la veracidad como principio que se encuentra en la ley 29497, cuando hablamos de un debido proceso, es decir el de respetar los plazos tal y como dice la ley o como uno de los principios que es la celeridad procesal, que se impone para los procesos laborales cuenten con plazos cortos y perentorios con el fin de que el proceso se resuelva a la brevedad posible, es decir que un proceso laboral debe ser breve es por ello que la ley 29497 se creó con la finalidad de generar una celeridad procesal; ya que a comparación de la

ley 26636 que no contaba con los principios como de celeridad procesal, economía procesal, la inmediatez y la oralidad; porque todo se realizaba mediante es decir el juez solo tenía el deber de leer los escritos de los abogados, escritos que contenían los alegatos y las excepciones o tachas es decir el juez solo se limitaba a leer y sentenciar tiempo que tomaba entre 06 a 08 meses que supuestamente era lo que se esperaba para que se tuviera una sentencia.

Hoy en día las personas que trabajamos en un juzgado laboral no damos cuenta que el ingreso de las demandas laborales son demasiadas y cuando se admite la demanda y se realiza la audiencia de conciliación la juez o el juez programa la audiencia de juzgamiento en un plazo de 60 a 90 días para poder programar una audiencia de juzgamiento, cuando la ley 29497 en su artículo 43 manifiesta que el plazo entre la conciliación y el juzgamiento solo será de 30 días; pero esto no se cumple lo que simplemente sucede es que no se respeta lo estipulado en la norma, la vulneración principal que se realiza ante lo ya mencionado es la vulneración al debido proceso ya que en nuestra constitución que se hace mención en nuestra Constitución Política en el artículo 139 numeral 3 dice: “Son principios y derechos de la función jurisdiccional La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional, como es de conocimiento el debido proceso es un conjunto de formalidades principales que deben observarse antes durante un proceso legal, para asegurar y dar la confianza para defender los derechos de una persona que empieza una demanda, la realidad para muchos de los peruanos iniciar una demanda laboral es símbolo de pérdida de tiempo ya que como muchos sabemos hoy en día los juzgados laborales están con una carga procesal y es así que la desconfianza de que se esté realizando un proceso de manera correcta respetando los plazos y que sea rápido es poco creíble, es así que se pierde la confianza de los ciudadanos de a pie para que confíen en la justicia en el Perú ya que solo consideran que se está perdiendo el tiempo y que no se lograra nada que es una inversión de tiempo y dinero porque los gastos de los abogados deberán ser costeados por las partes (demandante y demandado) y el tiempo que para muchas personas es irre recuperable. Hoy en día si un trabajador desea realizar su demanda laboral lo piensa muchas veces ya que no es fácil tener que esperar tanto tiempo para que den una sentencia que

en una audiencia de conciliación que muchas veces solo toma el lapso de treinta minutos deba esperar 90 días para que se realice sus audiencias de juzgamiento.

Sin irnos muy lejos de aquí en América del Sur tenemos a Chile que no está demás decir que tenemos la misma ley procesal del trabajo, pero muchos de nosotros nos preguntaremos porque en Chile si funciona de manera correcta y aquí en el Perú no se puede tener un proceso adecuado porque los plazos no se respetan que tiene la ley procesal del trabajo de Chile que le falta al Perú, la respuesta es sencilla NADA, tenemos los mismos principios como celeridad, oralidad, inmediatez, economía procesal, tiene un debido proceso, es mas hoy en día ellos trabajan con un sistema que le ayuda agilizar y ya no gastar en útiles de escritorios es decir se está buscando economizar mediante los expedientes judiciales electrónicos al que ya entro en vigencia en Chile más de dos años y que en el Perú recién se está implantando y se tendrá que poner en prueba de a pocos, pero si comparamos Chile con Perú la realidad es que el Perú está atrasado.

Otro país al que no se le puede dejar de lado es México ya que ellos buscan dar solución a sus problemas utilizando un mecanismo de solución de conflicto para así tratar de evitar llegar a problemas judiciales, ellos buscan conciliar, ya sea de manera judicial o extra judicial, algo que no se ve en las salas laborales al momento que se realiza una conciliación ya que cuando se realiza esta audiencia un 98% decide no conciliar y esos en su gran mayoría son las entidades del estado como las municipalidades, ministerios gobiernos regionales entre otros, porque a México si puede conciliar y en el Perú no la respuesta es simple el peruano por su naturaleza no es capaz de ceder lo único que desea es ganar sin darse cuenta que muchas veces esos puede jugar en su contra.

Como sabemos lo ideal sería que las personas que llevan un proceso laboral culminaran sus diferencias, o el trabajador que reclama sus derechos pueda conciliar en una sola audiencia y es más tratar de evitar el poder llegar a la audiencia de juzgamiento ya que como se sabe existen otros 30 días para que se pueda realizar la audiencia, pero no se respeta los plazos tal y como nos dice la ley 29497, la nueva ley procesal del trabajo ya que en nuestro trabajo se podrá

corroborar con diferentes expediente que los plazos pueden ser de casi 4 meses entre la conciliación y el juzgamiento.

Lo que se puede ver es que los plazos no son respetados porque lastimosamente la carga procesal en las salas lo laborales ha incrementado por diferentes factores por huelgas por parte de los trabajadores del poder judicial porque como sabemos los jueces Nunca pueden estar en huelga ya que es algo inconstitucional, otro punto seria que los demandados no asisten o ingresan un escrito pidiendo una nueva fecha para que se pueda realizar una nueva audiencia de juzgamiento buscan un retraso con el fin de alargar y aburrir en muchos caos a la parte del demandante que casi siempre es el más interesado en que se culmine con este proceso solo espera la sentencia y que sus derecho se respeten.

El 07, 08, 09, 10 de noviembre del 2016 se realizó una encuesta a 27 personas que llevaban un proceso laboral y que salían de la corte superior de justicia del callao, fueron 22 personas entre hombres y mujeres que manifestaron su incomodidad por el simple hecho de saber que su proceso podría demorar tanto entre 9 a 11 meses es decir todo un año perdido, pero ellos lo veían por el factor económico mencionaban que no tendrían el dinero para pagar un abogado durante ese tiempo es más el 91% de los 22 los encuestados pensaban que la salas laborales del nuevo código procesal del trabajo estaba confabulado con las empresas para que si se iniciaba un proceso este tomaría más tiempo de lo debido

Hoy en día podemos ver que más del 80% de la programaciones de las audiencia de juzgamiento se realizan con un plazo de más de tres meses en lima ya se ha colapsado podemos ver que las audiencia de juzgamiento están siendo programadas para el 2018, y el callao no escapa de ello las salas laborales por más que tratan de buscar la forma de acortar el tiempo entre una audiencia de concilian y la de juzgamiento el tiempo es demasiado, entonces podemos deducir que ya se ha colapsado con respecto al manejo de los plazos entre la conciliación y el juzgamiento que Principio de celeridad procesal, Principio de economía

procesal, y el debido proceso están siendo vulnerados, y los más perjudicados son los demandantes y los demandados.

Entonces el plazo que existe entre la conciliación y el juzgamiento que en teoría es de 30 días como lo señala la ley 29497 en sus artículo 43; pero en la realidad es de 90 días por ahora ya que se está viendo audiencia de juzgamiento que se están programando para 5 meses a más, es lo que está vulnerando los principios ya antes mencionados líneas arriba y no solo ello sino que un principio que se encuentra de manera tácita es el principio de credibilidad y confiabilidad principios que no se están tomando en cuenta y son principios que son para los demandantes y los demandados que desean tener un proceso rápido y que creen que la justicia no respeta, y que solo está en una ley que en un principio tenía la finalidad de reducir los tiempos hoy en día solo te da un desazón y de no continuar por reclamar lo que tu consideras justo.

Huamanchumo H. y Rodríguez J. (2015), *La realidad problemática, es una parte de la investigación científica muy importante, porque es considerado el inicio de la investigación científica y para ello debe contener rigurosamente ciertos requisitos, que sea comprobada verificada, que obedezca a un diseño de investigación. La identificación del problema en las ciencias sociales, que se presentan en las distintas organizaciones, viene hacer una carencia un vacío, una necesidad, que debe ser aclarada, analizada, verificada. (p.35)*

1.2. Trabajos previos

Wolfermann, (2005) en su investigación de la tesis La Mediación y La Conciliación como Medios Alternativos de Resolución de Conflictos en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la conciliación debe ser la primera solución que debe existir para no tener la necesidad de llegar a un proceso judicial laboral, que las partes como trabajador y empleador deben conciliar y de esta manera también que las concesiones se den sean de manera reciprocas, la conciliación es un simple acuerdo al que las partes que tengan un conflicto laboral o problema de trabajo se sumen en un acuerdo, y así la controversia que existiera pueda acabar de manera cordial y con una celeridad que no involucre llegar a un

proceso judicial laboral, pero sí de darse el caso se deberá tener la convicción que se deberá llegar a la etapa de conciliación judicial laboral para no generar la sobre carga procesal para los jueces laboristas y generar espacios de tiempos insulsos. Si las personas pudieran tomarse el tiempo reconsiderar lo que genero el conflicto y dialogar sobre ello sería más fácil entenderse el uno del otro, saber el origen de la ineficacia que género que ambas partes rompieran su armonía laboral, hoy en día Venezuela busca que en un solo proceso laboral se pueda concluir con un conflicto, pero a lo que se está apuntando es que en un futuro se practique la conciliación extrajudicial tanto trabajador como empleador no asistan a una corte sino que lo realicen de manera extrajudicial para que así ambos puedan continuar estar tranquilos y no en la zozobra de que se tendrán que enfrentar con su empleador o viceversa, y cerrarse en que solo uno tiene la razón y que ese es el que tiene que ganar, se debe tener en cuenta que el ceder no quiere decir fracaso o derrota como muchos consideran, en un proceso laboral se debe considerar que el trabajador y el empleador son dos personas, no porque uno sea el representante de la empresa más grande de Caracas tiene derecho a no escuchar y asumir que no puede perder y que el trabajador no está a su altura para poder dialogar y tener un buen entendimiento.

Osorio, (2012) mediante las indagaciones de su tesis que tiene por título Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos en el Derecho Laboral, lo que nos da a conocer es que la conciliación es un sistema que da solución a una incidencia, aun desacuerdo de las partes y que su propósito es de dar una solución inmediata, es así que destaca la celeridad para un proceso laboral, un principio que se le conoce como rapidez en el proceso, un principio que en el argot común se maneja para manifestar que las cosas deben realizarse con rapidez sin que existan obstáculos, es por ello que la conciliación ofrece de manera práctica obtener un resultado que contenga garantías, a su vez nos lleva a lograr arreglos que para ambas partes tendrá que ser satisfactorios, de esta manera las partes son los autores de obtener una solución.

En Colombia la conciliación es el instrumento que nos permite un acercamiento entre las partes de un proceso, con la finalidad de concluir un capítulo que tuvo una solución inmediata se limaron las asperezas, el saber comprender lo que

desea el otro y poder aprender que las relaciones tienen que llevarse de manera armoniosa, que se obtendrán ventajas colaterales. Es así como la conciliación debe tomar un rol principal y fundamental para lograr que el empleador forme parte de la cultura de conciliación que no puede pensar que un trabajador solo está obligado obedecer sin objetar la decisión que se pueda tomar para con él, si el empleador tiene una buena convivencia y sabe de las necesidades de su trabajador no tendrá que pasar el incidente de ser la demanda de manera judicial ya que él sabe lo que su trabajador estaría exigiéndole a él, o ante una conciliación extrajudicial, es más práctico y como se hace mención, es el camino más rápido que se nos facilita para una solución de conflictos, la conciliación es la solución más pacífica para solucionar una discrepancia o conflicto, además es una de las formas que se puede administrar la justicia por medio de la conciliación, que fácil sería vivir en un país donde cualquier problema se pueda solucionar en la etapa de la conciliación, tenemos que reconocer que no existe la vulneración del debido proceso, es más es una manera de garantizar la seguridad del debido proceso.

Ruano, (2012) mediante los estudios realizados en su tesis que tiene por título análisis jurídico sobre la etapa de conciliación en el derecho colectivo laboral guatemalteco, como hace mención la falta de control de un órgano superior hacia los tribunales de conciliación, conlleva a que exista ineficaz solución de un conflicto ya que los plazos no se encuentran fiscalizados generando el retardo de estos ya que se pueden tomar meses para realizar conciliar ante una incidencia laboral, algo que genera una gran brecha de desconfianza entre las partes para llegar a una solución, una conciliación entre un grupo de trabajadores ante un proceso laboral no puede tomar demasiado tiempo, si bien es cierto la conciliación es un mecanismo que logra llegar a un acuerdo entre las partes ya siendo de manera total que es lo ideal, o de manera parcial, pero ello no quiere decir que se tenga que realizar demasiadas sesiones para cumplir con el objetivo que es lograr un acuerdo mutuo, ya que lo que solo se lograría con esto es generar la desconfianza de la parte trabajadora, asumiendo que el objetivo no es llegar a un acuerdo ante un proceso laboral judicializado, es por ello que lo que se busca es que la conciliación pueda ser como máximo en 03 sesiones con el único propósito que las partes puedan lograr que sus pedidos puedan ser

escuchados y evaluados por la parte contraria y que así el conciliador pueda tener más noción de lo que se pretende es decir llenarse de lleno de lo que las partes necesitan y así contribuir en alguna forma de que se llegue a un buen puerto.

El procesos de conciliación no quiere decir que se debe insistir de manera reiterativa, ya que no se puede insistir si las parte no concilian, el agotamiento de la conciliación no quiere decir sesiones reiterativas, todo lo contrario la conciliación debe ser rápida y con la aprobación de la parte si uno de ellos no está de acuerdo, no se le puede someter a sesiones de conciliación, ya que el debido proceso no se estaría respetando y a su vez su capacidad para decidir ya que un tercero en el proceso estaría obligando a una de las partes a tratar de conciliar o que llevaría a una conciliación ineficaz y sin respetar lo que pueden desear las parte, no se trata de someter se trata de lograr que las partes puedan comprender.

Raxtun, (2014) mediante los estudios realizado en su tesis que tiene por título análisis jurídico sobre la violación al derecho de juzgamiento en el código de trabajo de Guatemala, Guatemala cuenta con un código labora extremadamente conciliador ya que se deja de lado esta etapa que cuenta con más relevancia jurídica ya que es el siguiente paso para la culminación de una demanda laboral clara que es la sentencia que toma el rol principal, pues pone fin a todo este proceso, pero la realidad es que en una etapa de juzgamiento las partes que no han logrado una conciliación tendrá que asistir a un juzgado laboral y será ahí donde las partes harán una breve reseña de todo lo ha sucedido, los abogados deberán realizar los alegatos que le permitirán al magistrado tomar una resolución en pleno proceso.

El juzgamiento muchas veces queda relegado, porque se busca que la conciliación sea la que prime para evitar realizar un juzgamiento y de esa manera se pueda evitar un proceso tedioso, pero no se debe confundir que para obtener celeridad y economía procesal se deban evadir ciertos actos procesales como en este caso el juzgamiento, muchos de los magistrados consideran que con una

conciliación debe acabar todo un proceso , pero si no hay concordancia entre las partes se puede decir que lo que se dictamine un juez se debe acatar sin tomar en cuenta los alegatos, las objeciones que se pueden presentar en una audiencia de juzgamiento es por ello que se pone de manifiesto que no es fácil decir que la conciliación es el único acto procesal y que con él se debe acabar un proceso laboral según el código laboral, cada acto procesal es de suma importancia, ya que en ellos esta que se lleve un debido proceso sin vulnerar las etapas de un proceso laboral la conciliación como el juzgamiento se encuentran concatenados el uno con el otro, porque si la conciliación no tiene éxito, pues el siguiente paso es el juzgamiento que permitirá al magistrado que mediante los alegatos de las partes se pueda obtener mayor información y de esta manera se pueda evaluar los medios probatorios que se presenten en plena audiencia de juzgamiento permitirá al juez interrogar a las partes algo que en una conciliación no se realiza solo se hace mención a grandes rasgos no existe la confrontación de posiciones en una audiencia de conciliación a diferencia de una audiencia de juzgamiento que permite evaluar cada punto en controversias que se va desarrollando en dicha etapa entonces el juzgamiento es importante permitiendo que se pueda lograr una sentencia eficaz en un plazo razonable.

Cáceres, (2011) mediante los estudios realizados en su tesis que tiene por título Análisis de la Justicia Laboral en Panamá, el acceso a la justicia y el proceso laboral que veremos a continuación como se sabe el concepto de tutela jurisdiccional efectiva se encuentra incorporados en todos los instrumentos internacionales sobre derechos humanos; pero con respecto a la índole laboral se tiene que descartar el valor de esta Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Bogotá 1948) y es desde cuando se instituyeron dos principios esenciales y de gran vigencia que es la celeridad y la especialización de justicia laboral donde se deja en claro que : *“Debe existir una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos”*.

Un proceso sin dilaciones indebidas es aquí donde se deja en claro que desde que ingrese una demanda laboral esta tendrá que ser evaluada de manera rápida; pero que no por ella no cumpla con los elementos de una demanda; las audiencias que veremos aquí son las de conciliación y de juzgamiento, si bien

es cierto lo ideal sería que todo se terminara en la audiencia de conciliación si buscamos uno de los principios que es la celeridad. Cuando se hace mención de una jurisdicción especial esto nos lleva a la conclusión que las partes de un conflicto laboral no son capaces de llegar a un acuerdo; en una audiencia de juzgamiento lo único que se hace es consultar a las partes si han llegado a un acuerdo antes de la conciliación, y de no haberlo hecho en la audiencia de conciliación se realizara un breve debate para que se puede logra una conciliación esperando que una de la partes puedan ceder y de esa manera no llegara a la audiencia de juzgamiento ni tener que espera 30 días según la norma.

Burgos, (2010) los estudios realizado en su tesis que lleva por título El Procedimiento Ordinario en el Nuevo Sistema Procesal Laboral La declaración de principios formativos como parte del procedimiento en su totalidad como elemento de criterio para la dirección del proceso y para fundamentar fallos de controversias. Como se menciona en este enunciado existen principios que son parte del proceso laboral, para poder desarrollar y resolver los puntos en controversia esos los podemos ver en una audiencia de juzgamiento donde las partes se van a confrontar, para que de esa manera realizando sus alegatos sea el juez que está llevando la audiencia de juzgamiento pueda obtener un concepto y generase un criterio que le permitirá ayudar a dar su fallo en base a una sentencia es decir pueden existir principios que no se pueden vulnerar, y es así que el juez mediante la audiencia de juzgamiento podrá analizar de manera proporcional cual será el fallo.

Para las normas chilenas que se rigen en las Leyes 20.164 y 20.252, prorrogaron el ingreso y la vigencia del sistema procesal laboral, la cual fue dando su eficacia manera paulatina en todo el territorio chileno, cuya primera etapa se inició el 31 de marzo de 2008 y la última se previó para el 30 de octubre de 2009, pero el juzgamiento en un proceso ordinario laboral cuneta con una característica que sus objetivos principales sean la celeridad y el balance para que se realice la justicia laboral y que las expectativas que se han creado los trabajadores tenga una pronto solución o en este caso cuente con una sentencia en la brevedad, la reducción de los plazos, el reemplazo de los escritos y la facultad con la que

cuenta el juez y se debe hacer hincapié en ello ya que con lo que la forma en como el juez va a llevar el proceso ordinario será de ello el éxito de la audiencia y del resultado que se verá en la sentencia donde se apreciara El rapidez y la eficacia con la que el magistrado ha actuado, a su vez se hace mención del esfuerzo que ha demostrado el legislador para que de esta manera se pueda simplificar, reducir el proceso de ejecución de las sentencias.

Chile cuenta con una ley procesal de trabajo que les permite avanzar sus demandas laborales, y se debe hacer mención que cuenta con un código laboral, y un proceso que es la audiencia de preparatoria cuenta con muchas finalidades, en la cual se realizara la fijación de los puntos controversiales, se realizará la conciliación donde se tratara de logra soluciones a las controversias, la fijación de los hechos de la controversia, se realizara la sustentación de la controversia y será ahí donde se realice la calificación de la pertinencia de la prueba.

Monzón (2016) en su investigación de tesis Los Derechos Irrenunciables Laborales del Trabajador y la Omisión de la Contestación de la Demanda al Inicio de la Etapa de Conciliación Dentro del Proceso Ordinario laboral Consignada en la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497 en la conciliación regulada en el código procesal laboral, el acuerdo debe ser contrastado por el test de disponibilidad de derechos, es bien es cierto la conciliación es un mecanismo de solución de conflicto y su finalidad es logra que las partes que tiene una incidencia para lograr un acuerdo puedan solucionarla ya sea de manera judicial o de manera extrajudicial pero con el fin de que esta incidencia de las partes pueda culminar en una sola etapa sin la necesidad de llegar a la etapa de juzgamiento con la un solo fin de que los principios que rigen nuestra Nueva Ley Procesal de Trabajo pueda lograr un principio que se encuentra concatenado con los demás que es de celeridad, debido proceso, la economía procesal estos son los principios que deben de primar para que nuestra Nueva Ley Procesal del Trabajo pueda cumplir con su con su objetivo que fue el de acortar los plazos con el fin de que los involucrados encuentre una seguridad jurídica por parte de la norma como de los operadores del derecho, y de la confianza que tendría las partes al ver la celeridad en su proceso si bien es cierto este no es un principio pero es algo que

se encuentra de manera implícita debería ser un principio, porque hoy en día se ve como muchos de los que fueron vulnerados en su derecho deciden iniciar una demanda laboral basados en lo que un abogado les pueda asesorar pero con la realidad que el tiempo que se programa entre audiencia llega a incrementarse en un 70% del tiempo que dice la norma, que más problema enfrenta la parte demandante cuando la parte demandada hace caso omiso cuando se le pide que conteste la demanda o que se apersona para la audiencia de conciliación y es basándose muchas veces en excusas para prolongar o generar una reprogramación de audiencia con el solo fin de que el demandante se canse y desista del proceso o en otros casos accede ya que no desea dilatar más su proceso y es así que muchas veces vemos como los principios que han mencionado líneas arriba solo están escritos pero no se encuentran plasmados en la realidad es por ello muchas veces se busca que la conciliación sea aquella que culmine un proceso pero la realidad es todo lo contrario.

Yana (2017) en su investigación de tesis “Eficacia de la Conciliación Judicial en el Proceso Laboral y su Repercusión en la Carga Procesal en el Primer Juzgado de Trabajo del Cusco del Año 2014”, una interrogante que no se hacen muchas veces debemos pensar ¿en qué momento se debe llegar a un proceso judicial? Podemos empezar a judicializar este proceso cuando los mecanismos alternativos de solución de conflictos no llegan a buen puerto es decir se fracasó en ello; pero si existiera una conciencia de lo que significa la conciliación y los beneficios que estos implican en nuestra sociedad y que se plasmaría en una seguridad jurídica ya que al momento de la conciliación se van a negociar muchas de las pretensiones que ambas partes desean obtener deberán ser negociadas es así que ambos actores intervendrán para que puedan negociar pero con el conocimiento de que no todas las pretensiones podrán ser aceptadas es por ello que la negociación debe ser agotada al máximo.

La reducción de la actividad judicial es decir se ahorrarían tiempo y dinero antes de empezar un proceso laboral y con la realidad que vemos que en las salas laborales judiciales se encuentra a punto de colapsar por las demandas que aún se encuentran pendientes de obtener una sentencia, evitaríamos la espera de saber cómo terminaría todo este proceso ya judicializado, sabemos que la Nueva

Ley Procesal del Trabajo sería beneficioso para los operadores del derecho y a su vez para las personas como buscan justicia ante una vulneración de los derechos laborales pero la realidad que se nos presenta es muy diferente a la que se ve en la realidad.

Si bien es cierto a las partes de un proceso no se crean conciencia sobre la conciliación es el medio más rápido y eficaz para resolver algún tipo de incidencia que pueda existir, permite que las partes tengan un debido proceso sin que exista una duda o temor que se pueda generar un perjuicio para una de las partes ya que son ellos mismos que llevan el proceso y que son las partes quienes dejan en claro las pretensiones y las decisiones a su voluntad sin sentirse sometidos por nadie , y el juez solo es una ente regulador un tercero que no permitirá que se renuncien a ciertos derecho que son irrenunciables es por ello que se pide que los abogados que son los actores principales que puedan y deban tener la capacidad de ceder y con esto no quiere decir que se este los abogados estén perdiendo derechos de sus patrocinados sino todo lo contrario ya que esto permitirá que se acelere y se concluya de manera satisfactorio con el proceso.

“Un punto, más que se debe de tocar y tratar de mejorar es que los tribunales de trabajo requieren inminentemente de una modificación dentro de su sistema, haciendo la conciliación más especializada, más flexible y más técnica, seleccionando y capacitando”.

Es correcto que se debe invertir en las capacitaciones para el personal que trabaja en las salas laborales la inversión que se realiza tendrá frutos adelante algo que nos permitiría mejorar y los puntos débiles se vuelvan a ser fortaleza para el mejoramiento de los procesos laborales generando la celeridad, se debe dar una capacitación para que se pueda ayudar a las partes para que puedan conciliar sin la necesidad llegar a los tribunales, pero para esos debe existir una cultura de conciliar, para que aprendamos que entre nosotros mismos podamos llegar un acuerdo sin la necesidad de llegar a una demanda; pero si esto sucediera que se llegara a los tribunales se debe acabar solo en la audiencia de conciliación con el fin de evitar la etapa de juzgamiento que como es aplicada en la realidad los plazos no se respetan, el tiempo pasa y solo nos damos con la

realidad que solo se generan demoras en los plazos y que los principios que se han venido mencionado no se cumplen en su totalidad.

Quiroga, (2002) La Conciliación en el Derecho Laboral la conciliación debería ser el mecanismo más utilizado en la actualidad para evitar la pérdida de tiempo en un juicio y como complemento se le sumaría que generaría ser económico por los beneficios que tiene la conciliación y esta a su vez evitaría un proceso de juzgamiento que permitiría el acuerdo que lleva a la culminación de actos procesales, siempre y cuando las partes deseen llegar a un acuerdo que genere al menos de manera proporcional un beneficio para ambas partes, la necesidad de un proceso de juzgamiento cada vez debería ser un último recurso al cual las partes deberían optar para agilizar la sentencia y no esperar que el tiempo pase y solo sea tiempo muerto sin provecho alguno.

Hoy en día el tiempo que debería de existir entre una audiencia de conciliación y juzgamiento solo es de 20 a 30 días; pero la realidad es otra ya que cada día la brecha entre audiencia es más alarga hablamos de 03 meses en que uno debe de esperar a la fecha de sus audiencias de juzgamiento entonces es ahí donde surge la interrogante *¿porque no se respeta los plazos que dicen la norma, que no está funcionando para que se pierda la celeridad en un proceso?* Que se esperaba con esta Nueva Ley Procesal del Trabajo su finalidad no está cumpliendo los objetivos principales, es más se pueda decir que la antigua ley procesal del trabajo era más rápida; pero el principio de oralidad y de inmediación principios que se ven en las audiencias no existían.

Neyra (2014) durante su investigación de tesis que lleva por título el arbitraje potestativo como forma de solución de conflictos laborales, la conciliación es un método de solución de conflicto que solo busca resolver un conflicto mediante un tercero que es el conciliador y será este que sin proponer una forma de solución tratará de que entre las partes exista un acercamiento con el fin de puedan llegar a un acuerdo de voluntades y solucionar el conflicto. Ahora sabemos que el tribunal constitucional también se pronunció sobre la conciliación dándole la categoría de método de solución de conflicto, estableciendo que es una forma pacífica de solucionar un conflicto laboral, mediante la cual un tercero

interviene un tercer cuando la negociación es directa entre las partes y esta ha fracasado: “según se señala a continuación:

“Se trata de una forma interventiva de solución pacífica del conflicto laboral – acentuado por el fracaso de la negociación directa entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores, que consiste en que un tercero neutral (el Estado) interpone sus buenos oficios induciendo a las partes a zanjar sus diferencias y ayudándolos a encontrar una solución satisfactoria para ambos; vale decir, se propende a que alcancen por sí mismos un acuerdo que ponga fin al conflicto. La labor conciliadora consiste en apaciguar y frenar la confrontación. Atenuar las diferencias, propiciar un diálogo constructivo y sugerir vías de entendimiento”.

Si bien es cierto en el Perú son pocas las empresas privadas que desean llegar a un acuerdo o al menos tratan de poner en práctica lo ya mencionado líneas arriba sobre lo que manifiesta nuestro Tribunal Constitucional, talvez porque muchos de ellos creen que por ser empresas lograrán que todo salga a su favor y que los demandantes (trabajadores) se sienta que se encuentran ante un enfrentamiento desproporcionado como una lucha entre David y Goliat es por ello que de cada 30 casos que se puede ver de forma mensual en el poder judicial del callao solo un 10% decide conciliar, y si hablamos de las entidades públicas podría decirse que casi el 99% de estas nunca concilian y claro a ello se debe tomar en cuenta que en las pretensiones de los demandante no solo es una sino pueden ser tres a más y ahora que como se sabe el daño moral también lo ve la sala laboral y viendo la realidad de como las entidades Públicas son las primeras en hacer caso omiso a lo ya mencionado por el Tribunal Constitucional, entonces quiere decir que existen muchos factores para deducir que en el Perú no existe una política de conciliación, las empresas prefieren invertir en gastar su tiempo y dinero antes de que se respete los derechos del trabajador, y con el único fin de demostrar a los demás trabajadores que será difícil y que le tomara tiempo que sus derechos sean reconocidos; es por ello que no siempre la conciliación tiene la relevancia que se hace mención.

Casas - Olivares (2015) en su investigación de tesis con el título Vulneración del Derecho a la Prueba en el Juzgamiento Anticipado según lo señalado por el profesor del Águila, el 15 de diciembre del 2009 en el congreso de la república aprobó la Nueva Ley Procesal Laboral que tiene como objetivo “reducir la duración de los procesos laborales a un promedio de seis meses”, esa fue la finalidad con la que se aprobó la ley 29497 NLPT pero que pasa si a la fecha vemos que esto ya colapso, que cuando se pensó en una mejora abismal en el proceso laboral, solo vemos y somos testigos como aperadores del derecho que no se cumple nada de lo que está en un texto en la ley, que solo podemos apreciar que los plazos no se han cumplido que la realidad es que para que se te programe una audiencia de conciliación la demora es de 3 meses y para que se pueda programar la audiencia de juzgamiento deberás esperar el plazo de 3 a 4 meses más dependiendo de la carga procesal que tenga el juez, ahora si la ley dice que el plazo entre la audiencia de conciliación y de juzgamiento solo es de 20 a 30 días entonces a que se debe que las programaciones de audiencia no está cumpliendo con entonces el objetivo principal que era la deducción de plazos no existe se resquebraja generando que se tomen nuevas medidas correctivas revisar porque si hemos copiado la ley 29497 a chile esta si está cumpliendo con su objetivo la reducción de los plazos, es acaso que se debe espera que tengamos que crear una nueva ley que remplace a la actual, no se trata de ir probando que ley es la más eficiente, la carga procesal en las salas labora es demasiado y lo que en muchas provincia se ha apreciado es que no existen salas laborales lo que son las salas civiles quienes tiene la labor de ser los encargado de llevar estos procesos, he ahí una deficiencia que se muestra en las provincias la no existencia s de salas laborales lo que se vio con el caso del señor Felipe Salas Guerrero, que viviendo en nazca en la provincia de Caraveli y cuando este fue a judicializar su demanda por despido arbitrario por parte de la municipalidad de villa unión en nazca se llevó con la sorpresa que tuvo que apersonarse hasta Arequipa ya y también ir hasta allá con el fin de llegar al ministerio de trabajo, un gasto que él tendría que asumir ahora la interrogante si la persona es despedida y esta no cuenta con los medios para llegar hasta un lugar muy apartado como en el caso mencionado con anterioridad, el cuasi accionante tendría que desistir por el hecho que no existe salas laborales, porque no existe presupuesto para que se pueda crear salas

laborales y las personas puedan acceder sin problema, entonces como podemos ver que el acceso a la justicia laboral para los trabajadores que en su mayoría viven en provincia no se da y si se llega a judicializar deberán de esperar ya que los plazos en provincia son más amplios a pesar de que se cuente con la misma ley procesal de trabajo, entonces vemos como el estado no vela porque los derecho de estas personas que entregaron su tiempo a una institución del estado o particular no puede reclamar sus derechos porque los factores de tiempo y lugar no les permite acceder a este derecho que tiene toda persona sin importar la condición ni clase social, todos tenemos derecho a la justicia, pero si por suerte estas personas acceden a un proceso es justo que se deba de espera más de 9 meses para poder obtener una solución una sentencia firme que al menos les dé la confianza.

Los especialistas Vinatea Recoba y Toyama Miyagusuku hacen mención en su la Gaceta Jurídica “Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo” quienes indican que la NLPT tiene como finalidad una mayor efectividad de los procesos laborales y la disminución y reducción de la carga procesal que tienen los juzgados laborales a costas, los actos procesales deber concentrarse para que las decisiones de los jueces se puedan basar en las actuaciones recientes y que los procesos recaerán sobre la autoridad del magistrado y así las partes no lo puedan obstaculizar.

Rojas (2015) en su investigación que lleva por título “La Oralidad como herramienta fundamental en la audiencia de juzgamiento del nuevo proceso laboral peruano” para que se proceda con la audiencia de juzgamiento sabemos que se ha concluido con la audiencia de conciliación sin haber llegado a buen puerto y la controversia sigue latente se procede con la audiencia de juzgamiento la cual se deberá desarrollar en un único acto y será aquí donde se han de concentrarse las etapas de confrontación de posiciones, la actuación probatoria alegatos y sentencia, para la iniciación de este evento son las partes quienes se acreditan primero la parte demandante o apoderado y sus abogados, es en este proceso que se pone de manifiesto el principio de oralidad principio que no ms encontraba en la antigua ley procesal laboral ley 26636, un análisis de ello es que se puede apreciar que una audiencia de juzgamiento puede llevar

un tiempo de 2 a 3 horas, y lo que sucede es que la mayoría de abogados tiene la obligación de declarar cada pretensión y narrar como han sucedido los hechos, fuera de ello tenemos en cuenta, se hará mención de los hechos necesitados de actuación probatoria y los no necesitados de prueba; si bien es cierto se deben cumplir todos estos pasos que están dentro de la audiencia de juzgamiento debemos tener en claro que ese todo ese tiempo debería ser reducido siempre y cuando no se vulnere el debido proceso, ya que lo que genera que los magistrados en el día solo puedan tener 3 o hasta 4 audiencias cuando si acortáramos algunas formalidades se podrían incrementar hasta 2 audiencias más por día hablamos de 6 audiencias por día generando una reducción de expediente que se encuentran pendientes tal vez tomará un tiempo para que se pueda adecuar todo esto pero con convicción y que los magistrados tengan la decisión de dar solución y reducir la carga procesal que los atañe es una manera de permitir que las personas que llevan un juicio se sientan con la seguridad de que su proceso avanzará y que tendrán una solución que no se debe esperar tanto tiempo, y que los principios de celeridad y economía procesal se dejen notar, es decir que el objetivo esencial de la nueva ley procesal de trabajo si se cumple, es recuperar la confianza de las partes que llevan un proceso.

Bonilla - Rodríguez (2010) en su investigación de tesis de título Teoría General de la Actividad Procesal Defectuosa en Materia Procesal, desarrolla el tema de cómo las partes están en una libre capacidad para dar inicio y fin de un proceso, lo que el deber del órgano jurisdiccional es esperar la actuación de la parte, se hace mención de como dicho órgano jurisdiccional tiene la iniciativa para dar el término en un proceso, a lo que conlleva a la posibilidad de hacer progresar hasta su última instancia definitiva, es así que el desarrollo procesal es de manera vertical y continua para con ello llegará a su culminación situación que se dará posible con la participación de los sujetos procesales.

Es correcto las partes son las únicas que pueden dar fin a un proceso siempre y cuando ambos deseen llegar a un acuerdo y que ambos estén en la capacidad de ceder y que estén dispuestos a conciliar y así acortar un proceso incensario que muchas veces puede culminar a la brevedad, pero como muchas veces se ven en las audiencias de conciliación es solo algo formal ya que de 10

conciliaciones solo 2º máximo 3 pueden llegar a conciliar es decir se pierde solo 20 a 30 minutos en una conciliación y luego se programa una audiencia de juzgamiento que en la práctica puede tomar hasta 80 días después de una audiencia de conciliación.

Rosas Caballero (2013) mediante las indagaciones que realiza en su tesis Derecho Procesal del Trabajo se hace la mención que las audiencias son acontecimientos que se dan en presencia de las dos partes demandante y demandado o en otros casos con sus apoderados o representantes pero que su asistencia ha de ser obligatoria y de manera física, y la inasistencia de cualquiera de las partes a cual quiera de las audiencias se dejara en los autos y se tendrá presente en el procedimiento laboral y que influiría a la emisión de la sentencia ya que se considera que los principios fundamentales de la nueva ley procesal laboral son la oralidad e inmediatez pilares fundamentales, y a su vez debe de existir un contacto directo entre las partes y la autoridad, para testimoniar un mejor desenvolvimiento del proceso y así conocer la verdad sabida.

Es de conocimiento que el nuevo código procesal laboral tenía la finalidad de acortar los procesos siempre y cuando no se vulnera el debido proceso es por ello que la antigua ley que no tenía los principios de celeridad lo se hablaba de la economía procesal la inmediatez y la inmediación en un proceso la oralidad un principio que buscaba dar una nueva imagen a esta ley procesal que solo tenía como finalidad que busque el acortamiento del tiempo para sentenciar, no solo ello sino también que las parte sintieran confianza en que se podía confiar y que su procesos culminaría en un tiempo prudencial.

Burgo, (2010) realiza un análisis en su tesis El Procedimiento Ordinario en el Nuevo Sistema Procesal Laboral, se considera que los plazos para un procedimiento laboral son nefastos porque genera la demora y en otros casos el aplazamiento previo escrito, genera la ampliación de las fechas que se hacen mención en la norma algo que genera la fatalidad para las partes que muchas veces deben esperar a que se cumplan los plazos para que estos puedan

concluir, si no se cumplen los plazos los actos procesales no pueden finiquitarse, es así que la celeridad muchas veces se confunde con la palabra desacelerada, y no obstante solo podemos ver que se tiene una espera lenta y sin ánimos de lograr la celeridad que es un principio que prima y genera confianza para las partes.

Con el conocimiento que se tiene sobre los plazos, y como se deben poner en práctica y plasmarlo con el cumplimiento de ellos, la pregunta que nos hace reflexionar es *“cuál es la causa de que los tiempos plazos no se puedan cumplir a carta cabal a que se debe que no se puede generar una celeridad procesal y que esta cuente con un debido proceso”*, las respuesta rondan como un sinfín de carencias que se ve , puede ser porque se presentó un paro o una huelga indefinida, los operadores del derecho no son capaces de cumplir con lo que ellos saben que es su labor, otro punto que nos presenta es que nadie es capaz de tener en cuenta en llegar a una conciliación para acortar y reducir la economía procesal sin la necesidad de llegar a una audiencia de juzgamiento, otro punto es que una de las partes no desea llegara a una conciliación solo se alarga los plazos mientras las partes deciden ejercer y poner en práctica sus tácticas que son las medidas cautelares que si bien es cierto ellos también cuentan con un plazo para que estos sean presentados que se presenten para generar en la mayoría de los casos demoras y generar más tiempo para la evaluación de esta medidas cautelares al igual que las excepciones, que tan difícil puede ser para las partes o para los abogados cumplir en el tiempo correcto la presentación de sus medidas cautelares o las excepciones, sí que se perjudique el tiempo ya determinado, tiempo que se encuentra en la norma y está determinada.

Arroyo (2017) El Derecho Peruano y el Derecho Previsional con Equidad y Desarrollo la audiencia de juzgamiento se realiza como único acto procesal según lo estipula la norma siempre y cuando las partes asistan a dicho acto a su vez cuente con sus abogados para que exista una equidad al momento de los alegatos, pero aquí no se discute el desarrollo de la audiencia de juzgamiento sino, el plazo que según la norma provee el plazo de la audiencia de juzgamiento con la audiencia de conciliación solo debería de tener un plazo de 20 a 30 días

pero por acumulación de carga procesal, el tiempo se aplaza más de lo convenido en la norma y esto prolonga más la espera de las partes que están llevando un proceso judicial laboral.

Como se hace mención la audiencia de juzgamiento debería de tomar el mismo tiempo que toma una audiencia de conciliación solo 20 a 30 minutos pero en la audiencia de juzgamiento nos damos cuenta que las partes por medio de sus abogados deberán de realizar sus alegatos de apertura, luego se hará la admisión de las pruebas, los hechos necesitados de pruebas y los que no donde es la jueza que hace mención de cada una de ellas y si a esto se le agrega que antes la demanda no ha presentado las excepciones y que la demandante también podrá realizar refutar, y la réplica y la duplica, las preguntas que hará el juez al demandante, y finalmente los alegatos finales, es así que muchas veces las audiencias de juzgamiento toman un tiempo de 2 horas a más porque es en esa audiencia que se cuenta una historia o semblanza desde como el trabajador fue despedido hasta el día de la audiencia.

Herrera, (2012) Estudio Jurídico Doctrinario del Proceso Ordinario Oral Laboral, Análisis Crítico en la Violación de Principios Procesales y la Necesidad de Regular el Arbitraje Laboral dentro de los Conflictos Individuales del Trabajador cómo es de conocimiento un juez laboralista debe tener en cuenta los principios de celeridad y un principio que se encuentra implícito que es el la sencillez algo que no se encuentra muchas veces en un proceso laboral y más cuando se habla de los plazos, ya que la sencillez desaparece porque la espera para una audiencia en otra se alarga más de lo programado, es por ello que deben estar carente de mecanismos complejos que prolonguen innecesariamente la demanda, a lo que se da como opción que en una conciliación se pueda acabar el conflicto de intereses laborales, es decir que una audiencia de conciliación debería de concluir las diferencias, y así evitar que se tenga que programar una nueva audiencia ya sea de conciliación o de juzgamiento.

La prolongación del tiempo ante una audiencia de juzgamiento y la de conciliación nos llevan a pensar que la ley 29497 solo ha generado una

deficiencia para el proceso laboral ya que los resultados con el pasar del tiempo son más largos los plazos se alejan a pasos agigantados las programaciones de audiencia de hoy en día se están programando para los años 2018 solo las de conciliación demandas que están ingresando se programan para 4 o 5 meses posteriores de su admisión, un tiempo excesivamente prolongado solo para la programación de la audiencia de conciliación entonces cuanto tiempo será para una audiencia de conciliación y una de juzgamiento.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Huamanchumo H. y Rodríguez J. (2015), *El marco de referencia es el marco general de la fundamentación de la investigación en el cual se desarrolla el estudio de investigación y comprende los siguientes puntos; el marco filosófico o epistemológico, el marco teórico y el marco conceptual, en algunos casos se considera hasta el marco legal, toda esta estructura, comprenden una tesis doctoral que es completa y rigurosa en su formulación, mientras que en una tesis de maestría y pre grado solo comprende el marco teórico y conceptual. (p.58).*

Historia

Autores manifiestan que la conciliación era una de las formas de solucionar un conflicto, se dice que las conciliaciones tuvieron sus orígenes en Grecia ya que los Thesmotetas de Atenas trataban de persuadir a las partes para no generar querellas entre los pobladores y que así estos pudieran llegar a un mutuo acuerdo. Otra de las ciudades que empezó aplicar este mecanismo de solución de conflicto fue Roma ya que en la Ley de las Doce Tablas se tiene como antecedente a la conciliación; pero no se habla de la actuación de un tercero, mas quien ha puesto en práctica y ,mejorado la conciliación es sin duda alguna España ya que en el tratado de Bilbao de 1737 expresa que es de manera obligatoria que antes se debía de conciliar a tal punto que primero se realizaba la conciliación y después podía realizar la admisión de la demanda.

La conciliación busca que incidencias, problemas desacuerdos que exista entre las partes, se logre que una de las partes pueda ceder y llegar a un acuerdo en

ellos obtengan al menos algo de lo que habían pedido o deseaban lograr obtener, la conciliación es un mecanismo de solución de conflictos, el más rápido.

Es decir, la conciliación ha ido evolucionando con el pasar de los años y en los diferentes países se puede concluir que la finalidad de la conciliación es lograr que las partes lleguen a un acuerdo que les permitan sentir que ambas partes han ganado y así llegar al fin de una controversia.

Para el derecho anglosajón la Conciliación es una alternativa de resolver disputas en que las partes incluida los intereses futuros en disputa arreglan mediante los servicios de un conciliador, quien dialoga con las partes por separado en atención de resolver sus diferencias.

Tenemos dos tipos de conciliación:

1.- La conciliación prejudicial: como su mismo nombre lo dice prejudicial que las partes resuelven sus diferencias sin la necesidad de asistir a un juicio, cabe mencionar que el tercero que interviene puede ser cualquier persona, y al acuerdo que llegan es una transacción.

2.-La conciliación judicial: aquí se tendrá que asistir a un juicio donde el tercero que interviene es el juez, y para que termine el juicio la sentencia es el que dará el fin de este acto.

Matos (2015) este exponente da su manifestación en estas líneas: “Esta especial situación motiva, que quienes ejercen la defensa judicial del Estado, sea en calidad de procuradores o apoderados, cuenten con facultades específicas para poder conciliar la pretensión, y la práctica judicial de los años de vigencia de la norma, ha demostrado que el Estado trata de cumplir escrupulosamente este requisito legal. Sin embargo, la pregunta que surge inmediatamente es: ¿En cuántos procesos laborales el Estado ha utilizado esta facultad de conciliación para generar un acuerdo entre las partes y poner fin al proceso?, es más ¿En cuántos procesos laborales el Estado ha promovido siquiera una fórmula conciliatoria? Nos atrevemos a afirmar, que en ningún o casi ningún caso Lamentablemente, el contar con poderes suficientes para poder conciliar, sólo

se ha convertido en un requisito legal para salvar una situación de rebeldía en el proceso, pero que no tiene efectos prácticos”.

Es claro que no que nos quiere dar a conocer este jurista es que la conciliación debe tener una preponderancia muy especial, debe ser un recurso mejor explotados por las partes, la conciliación debe ser el mecanismo que permitiría dar fin a ciertos procesos como en el caso de un proceso laboral donde las partes pueden llegar a un acuerdo siempre y cuando las partes estén decididos a culminar un proceso que muchas veces toma meses, es por ello cuando entro en vigencia la nueva ley procesal del trabajo se buscó que con la conciliación las partes pudieran limar las asperezas, que los abogados puedan negociar, para que sus patrocinados puedan llegar a un acuerdo que les permita hacer un estudio de las pretensiones, pero la realidad es que el estado y las muchas de las salas toma a la conciliación como si fuera un formalismo, el estado no le da la relevancia que merece para el acortamiento de un proceso en el caso de procesos laborales seria as rápido que las partes decidieran conciliar, las partes deben estar dispuesta a ceder a cambiar, olvidarse que el ceder es perder , eso no es así, se debe tomar que ambas partes van a salir ganado los abogados y los procurados como conocedores del derecho y con conocimiento de lo que es un mecanismo de solución de conflicto deberían agotar esta vía para lograr un sano entendimiento entre las partes; pero es lamentable que las partes no sean capaces de meditar que sencillo es llegar a un acuerdo y no estar a la defensiva a cada momento, es por ello que la conciliación no tiene frutos porque siempre las partes lo único que buscan es ganar, la mentalidad de la mayoría de las parte demandada es logra que el demandante no gane nada a sabiendas que este tiene la razón que al demandante se le vulnero sus derechos como trabajador, el abogado del demandado tiene claro que su misión solo es proteger a su patrocinado y que este gaste lo menos posible en indemnizaciones o que se pueda reponer aun trabajador es más se puede asegurar que si el abogado de la parte demandante no cumpliera con esa labor se puede catalogar como un incompetente, es así que las conciliaciones son un mero formalismo tanto en un proceso abreviado como en un proceso ordinario.

Monroy (2013) revista de la PUCP “Comentarios a la Ley Procesal de Trabajo” Lo que manifiesta Monroy Gálvez es: “El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente”, no parece estarse refiriendo a la conciliación precisamente.

En el artículo 43 de la Ley Procesal del Trabajo: La audiencia de conciliación se lleva a cabo de la siguiente manera, la audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. Si el juez advierte, haya habido o no contestación,

que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

Romero (2015) El abogado especializado en derecho laboral realiza un análisis sobre la nueva ley procesal de trabajo en su trabajo titulado la Nueva Ley Procesal del Trabajo la Oralidad, la Conciliación y Juzgamiento, es aquí como donde se puede ver como “los sistemas procesales vigentes buscan coordinar y combinar elementos orales y elementos escritos, exigiendo, por consiguiente, la escritura para aquellos actos en los cuales prevalecen exigencias de precisión y conservación, de inmediación y de simplicidad” elementos que se ven plasmados en las audiencias que son la de conciliación y la de juzgamiento, pero que tan provechosos es esto cuando existe una audiencia conciliatoria, en el Perú se ve a la conciliación como la realización de un acto de formalismo, y no cuenta con la relevancia jurídica que debería tener, la conciliación debería ser explotada en su totalidad por los jueces, se necesita capacitar a los magistrados para que se vuelvan un ente conciliador para que de esta manera se pueda maximizar a la conciliación, la conciliación en el Perú no tiene una validez como la tiene la audiencia de juzgamiento.

Muchas veces se puede apreciar cuando se realiza la audiencia de conciliación las partes no asisten sin tener una justificación, solo con el simple hecho de no asistir, es claro que no existe una sanción, la asistencia de esta audiencia queda a libre decisión de las partes es decir si desean ir lo harán, si desean conciliar y si no pasaran a la siguiente etapa el juzgamiento, si en la conciliación se pudiera lograr llegar a un acuerdo en algunas de las pretensiones que se está solicitando se tendría un gran logro para que en la audiencia de juzgamiento esta sea de manera rápida, sin demoras y los alegatos serían más breves.

Alva (2014) en su trabajo titulado: Formas Especiales de Conclusión del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal de Trabajo: Conciliación, Transacción y Arbitraje, hace mención “La solución de un conflicto supone la participación activa de las partes involucradas, básicamente trabajador-empleador. Cuando estas actúan sin la participación de un tercero, nos encontramos frente a una solución **autocompositiva** (negociación directa), por el contrario, cuando interviene un tercero estamos frente a una solución **heterocompositiva**”.para realizar un desglose líneas arriba se hace mención que se supone la participación activa de las partes, es decir el trabajador y el empleador pero que sus cede cuando uno de ellos no desea participar es ahí cuando vemos que sin no existe una cultura de conciliación no se logra avances en un proceso, es lamentablemente que en el Perú la conciliación no sea muy aplicado de manera voluntaria sino que debe ser exigida, la conciliación debería darse de manera extrajudicial, con el fin de lograr la reducción de la carga procesal, y es más la economía procesal, que le diferencia a Perú de otros países que en el Perú la personas consideran que al conciliar se pierde más que en una audiencia de juzgamiento, asegura que hoy en día debería haber jueces que sean netamente conciliadores que puedan agotar esta vía que las partes tengas que ser partícipe de este proceso, ningún proceso es menos que otro cada proceso cuenta con una característica que deber ser aprovechada para lograr una reducción de tiempo ante un proceso.

Cundo se tenía la norma procesal anterior la ley 26636 en su artículo 30 nos daba a conocer que la conciliación podría ser propuesta después de la audiencia única, esto nos da a conocer que existía una limitación ya que si uno deseaba conciliar antes de que se dictara la sentencia no se podía realizar; pero con la nueva norma no existe esta limitación al contrario se busca dar más importancia a la conciliación; sin embargo son muy pocas por no decir casi nadie desea usar este mecanismo que ayudaría sin duda alguna a la culminación de un proceso.

Toyama (2007) nos dice: En general se admite que pueden ser materia de renuncia y por consiguiente materia de conciliación: los derechos nacidos de contratos individuales de trabajo, los derechos que inciden sobre una relación laboral (fecha de ingreso, lugar de trabajo, etc.), los derechos por encima de los mínimos legales, los derechos operativos, los derechos cuya acción judicial ha

prescrito (como el reclamo de indemnización por despido arbitrario pasado los 30 días de la fecha del despido), y todos aquellos derechos que provienen de fuente renunciable”, entonces si se pueda dar una conciliación sin vulnerar ningún derecho del trabajador pero al parecer ese pensamiento es muy alejado cuando las el juez en audiencia de conciliación les pregunta han decidido conciliar y ellos manifiestan que no es así que la cultura sobre la conciliación no cuenta con una relevancia no todos le dan la importancia que se merece este proceso que en muchos casos ayudara a la reducción de una demanda laboral y el trabajo del juez seria de manera agilizada, son muchos los factores que llevan a las parte a no conciliar, factores que casi siempre van a generar un perjuicio a las partes ay que tendrán que espera a que su proceso tome tiempo y les genere gastos.

La conciliación es un acto obligatorio cuando el trabajador es despedido y este considera que se ha vulnerado sus derechos como trabajador, una alternativa es que el trabajador pueda conciliar antes con lo de recursos humanos o con el dueño o gerente de la empresa por iniciativa propia, otra es cuando se va al ministerio de trabajo y el inspector va con el trabajador y se presentan ante el empleador y al culminar con su trabajo el inspector les dice a las partes que si desean pueden arreglar en ese momento que sería lo más rápido y les ahorraría mucho tiempo, pero si no hay acuerdo, el trabajador tiene dos vías realizar la conciliación ante el ministerio de trabajo o judicializarlo la mayoría decide judicializar y empezar con su demanda lo más pronto posible, ahora hemos visto que hasta el momento que la conciliación se ha presentado en tres tiempo pero que ninguno ha tenido fruto, comparto mucho con la opinión del abogado Romero donde hace clara mención que la conciliación no le dan la validez suficiente o que no son las personas idóneas para que puedan ayudar a las partes para llegar a un acuerdo sano y de provecho para las dos partes, la cultura de conciliación en el Perú es muy pobre, ya sea porque no somos capaces de conciliar no somos capaces de ceder ante las pretensiones que presentamos ante una demanda laboral, buscamos de una u otra manera que todo lo que petitionamos se nos cumpla, pero que pasa con los abogados que son parte activa y que con sus conocimientos deberían hacer lo posible por llegar a un acuerdo, pero la realidad

es que ellos quieren sacar provecho prefieren que siga la demora para que ellos puedan seguir cobrando ,o en otros casos es que si se declara procedente todas las pretensiones ellos podrán cobrar más ya que en algunos casos los abogados cobran por porcentaje, es decir no existe una cultura de conciliación , la conciliación judicial o pre judicial son vistas como algo formal o en muchos casos algo sin relevancia.

Comparto la opinión de este abogado al decir que no todos los jueces son conciliadores, tal vez si en la audiencia de conciliación hubiera personas que sean conciliadores podrían lograr más y sacarle provecho a este proceso que debe tener la importancia que tiene la audiencia de juzgamiento.

La conciliación:

La conciliación es una forma de dar solución a un problema entre dos o más partes, para ello se necesitará el apoyo imparcial de un conciliador o conciliadores; pero en un proceso laboral siempre es una persona que es el juez quienes asisten a personas, organizaciones y comunidades en conflicto a trabajar hacia el logro de una variedad de objetivos. Por tanto, las partes realizan todos los esfuerzos con la asistencia del tercero para:

- a) Lograr su propia solución
- b) Mejorar la comunicación entendimiento y empatía.
- c) Mejorar sus relaciones.
- d) Minimizar evitar y mejorar la participación del sistema judicial.
- e) Trabajar conjuntamente hacia el logro de un entendimiento mismo para resolver un problema o conflicto.
- f) Resolver conflictos subyacentes.

Principios de la conciliación

Equidad y Legalidad: el objetivo de este método de solución de conflicto es que se debe ser justo, equitativo y que sea permanente entre las partes y que no genere perjuicios a terceros, la legalidad es un principio que se encuentra

inmerso en el principio de equidad es por ello por lo que los acuerdos conciliatorios deben respetar el marco jurídico existente.

Neutralidad: hace referencia que no debe existir ningún vínculo entre el conciliador y una de las partes que solicita el servicio del conciliador.

En Latinoamérica sin embargo sucede que casi siempre se busca a un tercero que tenga al menos grado de vinculación o confianza ya sean compadres, padres, padrinos, dirigentes, en otros casos a los sacerdotes o curas de una iglesia o parroquia, jueces de paz, etc. Y no, a un desconocido ajeno a ellos.

Imparcialidad: se le puede confundir con la neutralidad; pero esto no es así ya que en este principio se basa en un estado mental que se le va a exigir al conciliador durante se lleve a cabo la conciliación, el deberá evitar los prejuicios o el favoritismo hacia una de las partes del conflicto ya sea mediante palabras o acciones.

Buena fe: en este principio se debe tener en cuenta que la obligación que tiene las partes, sus representantes o asesores y todos los que participen en la audiencia de conciliación deberán de actuar de tal forma que este método de solución de conflictos no sea un instrumento de beneficio personal.

Veracidad: aquí se deberá de contar con una información veraz que sea fidedigna durante la audiencia de conciliación y es por ello que es una de las dimensiones del principio de buena fe.

Confidencialidad: todo lo que se realice dentro de la audiencia de conciliación deberá mantenerse en absoluta reserva, ni en las reuniones por separadas, de ninguna manera podrán ser divulgadas ni por las partes ni por el conciliador, sin embargo la confidencialidad, no es un principio absoluto ya que en caso de que el conciliador rompa su deber de confidencialidad y acuda antes las autoridades que son competentes a denunciar un caso, ejemplo una violación en contra de una menor o que el conciliador se dé cuenta que se puede producir un atentado físico o psicológico de una persona.

Empoderamiento: el conciliador debe buscar la participación de las partes en la audiencia, respetando las normas de conducta, el conciliador dejara que las partes puedan proponer sus soluciones siempre y cuando esta no vulnere o perjudiquen a una de las partes es más existen derechos que son irrenunciables es por ello por lo que el conciliador tendrá la labor de promover la equidad e imparcialidad.

Voluntariedad: aquí quien tienen la potestad y la decisión final solo son las partes ya sea a favor de alguna alternativa de solución.

Celeridad y economía procesal: esto lo vemos más cuando se judicializa un proceso cuando de manera extrajudicial no se logró nada, y mediante un juicio que debe pasar por una audiencia de conciliación donde el tercero interviniente es el juez, cuando se empieza una demanda las partes prefieren que esta sea rápida y a su vez disminuye la carga procesal para los jueces y evitar más procesos o en otros casos llegar a la audiencia de juzgamiento.

Tipos de conciliación en el Perú

La conciliación prejudicial: como su mismo nombre lo dice prejudicial que las partes resuelven sus diferencias sin la necesidad de asistir a un juicio, cabe mencionar que el tercero que interviene puede ser cualquier persona, y al acuerdo que llegan es una transacción.

La conciliación judicial: aquí se tendrá que asistir a un juicio donde el tercero que interviene es el juez, y para que termine el juicio la sentencia es el que dará el fin de este acto.

Clases de conciliación

La conciliación puede ser de dos tipos individual o colectiva

Conciliación individual es cuando un trabajador desea poner de manifiesto que no se le está respetando su derecho y desea que este sea reconocido, bien en otros casos se puede ver que la unión hace la fuerza cuando de manera colectiva o sindicalizada los acuerdos que se tomen harán gozar de los beneficios a los

trabajadores que están ya sea dentro o fuera de un sindicato de una empresa o institución pública. Es decir, el colectivo ayuda ya que es una presión más grande la que tendría que enfrentar una empresa o entidad pública; pero se tendrá en cuenta que los intereses que se ven afectados son individuales es por ello por lo que luego que el sindicato se ve favorecido cada uno de los trabajadores deberá llegar a un acuerdo ya que el interés de cada trabajador es diferente al del otro.

Conciliación colectiva es una manera de solucionar un conflicto colectivo que afecta, vulnera los intereses de manera general a los trabajadores, y que la solución que se les dé será la solución para todos los que están involucrados, es decir cuando un sindicato considera que algún acuerdo, beneficio no se está aplicando de manera correcta para los trabajadores que pertenezcan o no a ese sindicato, cuando las entidades públicas o privadas consideran que no se puede llegar a un acuerdo automáticamente se busca como conciliador a un juez que sea especialista en materia laboral y está acostumbrado a ver todos los días este tipo de problemas y él los resolverá en base a las normas que rigen las leyes laborales, que permitirá que las partes sindicato y empresa puedan conciliar, el juez no va a crear soluciones distintas a las que están estipuladas en las normas y o acuerdos entre sindicato y empresa.

Clasificaciones de la conciliación.

a) Facultativa o convencional; esta clasificación se realiza cuando las partes no se encuentran oprimidas de manera forzada a una instancia previa de esta naturaleza.

b) Legal u obligatoria; aquí se habla de una conciliación en que las partes antes de pronunciarse de manera abierta que existe un conflicto, antes de realizar una acción como ejemplo el irse a una huelga ellos deberán tratar de llegar a un acuerdo de las partes.

Conciliación convencional se le conoce como la Conciliación voluntaria, aquí se necesita el llegar a un acuerdo de partes para concretar esta conciliación. La característica es que las partes interesadas pueden adoptar cualquier procedimiento que deseen, sin verse sujetas a las normas imperativas legales; por otro lado, la conciliación se realiza de manera obligatoria cuando el tercero interviniente que en este caso puede ser un juez obliga a las partes a participar

en la conciliación, pero si las partes no participan en este acto pues serán sancionados, además de ello se deberá realizar mediante determinado proceso. Según la fuente formal, aquí podemos apreciar las conciliaciones públicas y las conciliaciones privadas, ahora también se hará mención a las conciliaciones de manera judicial y las conciliaciones que son de manera administrativa.

Doctrina de conciliación

Javallois (2011) Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los Factores económicos y sociales pertinentes lo que se busca hoy en día es la reducción de la carga procesal y la celeridad e inmediatez para que de esta manera se pueda realizar una conciliación ya sea de forma extrajudicial o judicial pero logrando que las partes expongan las pretensiones que tienen y ver de qué manera al menos se puedan satisfacer las máximas posibles, para que de esta manera las partes pueda evitarse un proceso largo.

La finalidad que tiene la conciliación en el derecho laboral es buscar que si se judicializa unas cosas sea en la conciliación que esta culmine con este último y así las partes se evitaren de tantos incidentes judiciales.

Haciendo la comparación con la ley 29497 y la antigua ley 26636 nos damos cuenta que con la antigua ley no había etapa de juzgamiento y que el juez solo se basa de manera exclusiva para tomar sus decisiones con todo los escritos y lo que las partes podían ofrecer en la conciliación, hoy en día la si bien es cierto con los actos de conciliación y el de juzgamiento donde se pone de manifiesto la oralidad donde las partes presentan sus descargos para que el juez pueda ser parte activa de ello mediante preguntas tanto para la parte demandante como demandada, y que le permite estudiar el comportamiento de cada uno de los actores ya sean testigos o medios probatorios documentales o audio visuales, pero ahora lo que se entra en controversia es que el tiempo que existe entre la conciliación y el juzgamiento no se cumple como dice la norma ,si no que se basa en la agenda judicial de los jueces es decir que el tiempo puede ser el más prolongado entre 2 o 4 meses entre conciliación y juzgamiento.

Derecho comparado

A. Ley 20744 de Argentina

Artículo. 15 (Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios - Su validez). Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

El Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) es el lugar donde se presentan todos los reclamos, de uno o varios trabajadores y/o empleadores sobre conflictos legales acerca de cuestiones laborales. Este servicio es obligatorio como paso previo para quienes deseen iniciar demandas jurídicas, Argentina nos da muestra que ellos han creado un servicio especial para la conciliación laboral y es obligatoria, antes de realizar una demanda, se explota la conciliación a su máxima expresión con el fin de que no se llegue a los tribunales o las salas especializadas en tema de índole laboral y con la finalidad de no generar el cumulo de expediente, que tal difícil puede ser llegar a un entendimiento entre las partes porque en otros países la conciliación es importante para no tener la necesidad de realizar una demanda y judicializarla.

México

Analizando veo que la conciliación tiene un papel muy importante y que se busca de todas las formas la conciliación antes de llegar a la etapa de juzgamiento en un proceso laboral las partes deberán tratar de llegar a un acuerdo con el fin de que la carga procesal en el ámbito laboral sea reducida y que no genera trazos es por ello que las partes pueden conciliar de manera judicial o extrajudicial, se trata de agotar la conciliación, esto no quiere decir que en México no se realice audiencias de juzgamiento que toda las conciliaciones tiene un final donde las partes llegan a un buen acuerdo, pero se trata de agotar la vía de la conciliación, hoy en día se ve que la conciliación no tiene mucho éxito, y para el proceso laboral solo genera una pérdida de tiempo, es por ello que si se puede fusionar

dos actos procesales para acortar los plazos sería una ayuda y se vería una celeridad procesal.

Es más muchos pueden pensar que en el Perú no se concilia porque no se le da la gana a las partes o que seamos conflictivos eso está descartado ya que lo que sucede es que no concilianos porque existen intereses económicos que no lo permiten, como en el caso que ya se hizo mención de las entidades públicas o las municipalidades ya que estos últimos cuentan con un presupuesto anual, esa cantidad que se les facilita es de manera exclusiva para los gastos de todo el año donde los gastos ya están establecidos para ciertos fines, es por ello que los procuradores deben muchas veces alegar cosas que a la vista de un abogado no tiene razón y sin peso razonable para alegar algo a favor de ellos, muchas veces las evidencias son tan claras donde sé que se ha vulnerado el derecho de los trabajadores con contratos de locación de servicio y de otras formas, es decir aquí la conciliación jamás tendrá la preponderancia que debería tener es más en las audiencias de conciliaciones el tiempo no pasa de los 30 minutos es más en muchos casos solo puede tomar 10 minutos ya que solo se les pregunta, las partes si han conciliado o han llegado aún acuerdo algo que casi la mayoría dice que no, entonces se programará para otra fecha el juzgamiento, pero respetando la agenda o la carga procesal de los jueces.

Costa Rica: comenzaremos diciendo que en Costa Rica la palabra conciliación es más explotada para poder solucionar una diferencia o problema lo que se busca es que no se llegue a un proceso de juzgamiento y genera un proceso de alguna manera innecesaria ya que por ello se verá cómo se cuenta con tribunales de conciliación ya que si una conciliación de manera extrajudicial no llegara a buen puerto pues cuando se judicialice se tendrá que realizar otra conciliación con un juez conciliador que verá la manera de agotar la conciliación y buscare que las partes puedan entender que es importante la conciliación el agotar esta vía antes de llevar a un proceso de juzgamiento que solo genera demora y alarga una demanda.

Ahora algo que nos diferencia de este país en lo referente en derecho laboral es que se cuenta con un código en derecho laboral una norma sustantiva que va

a permitir encontrar una tipicidad para las incidencias que se presentan ante un trabajador o en algunos casos contra el empleador es decir un compendio con normas claras y que se encuentra en un código ahora si bien es cierto en el Perú no existe un código laboral, solo nos basamos en decretos legislativos, y en la constitución.

Se hace mención lo que dice en el art. 405 del Código de Trabajo, donde a la letra dice que los juzgados de trabajo deben funcionar en sus jurisdicciones y hace mención a los Tribunales de Conciliación y, en primera instancia, y también de un Tribunal de Arbitraje; se debe dejar en claro que antes de que se llegue a un tribunal de conciliación las partes podrán conciliar de manera prejudicial es decir cuando un supervisor del ministerio de trabajo va a inspeccionar por una denuncia contra el empleador, él puede hacer que las partes puedan llegar a un acuerdo o sea el ser un conciliador y así evitar que se llegue a una conciliación judicial, si en caso no funcionará la conciliación pre judicial, el expediente pasa al Tribunal de Conciliación donde un juez será quien tratara que las partes lleguen a conciliar, es decir en Costa Rica usar un mecanismo de solución es más efectivo y permitirá culminar a la brevedad posible un proceso que muchas veces no es necesario; pero esta medida es únicamente para los conflictos de carácter social, es decir es de manera exclusiva para los ya que la concilian para ellos es de manera obligatoria.

Segunda Categoría

Historia

El juzgamiento tiene sus inicios en España donde se dejó de lado lo relacionado a la inquisición como se sabe no existía un juicio donde la parte que era demandada podía presentar sus alegatos que le servirían para defenderse es más lo que el tribunal dictaminase era ello lo que tendría que acatar el demandante existía una arbitrariedad, pero con el pasar de los tiempos se logró que existiera el juzgamiento o el juicio oral, para que el juez tenga el manifiesto de la parte demandada y así poder discernir sobre el tema en discusión, la exposición de cada posición ya sea del demandante o del demandado. La acción que realizarse es la de juzgar.

Es aquí donde la oralidad cumple un rol principal ya que permitirá que cada prueba que se presente sea debidamente acreditada y sustentada por las partes. Y es más sabemos que la etapa de juzgamiento es un acto único Procesal laboral: tuvo sus inicios en España se buscaba el velar por los derechos individuales o colectivos de los trabajadores, basados en los contratos de trabajo, lo que permitió a muchos de los trabajadores que las empresas donde ellos laboraban los respetasen como trabajadores.

En el Perú la Nueva Ley Procesal del Trabajo que es la ley 29497 que fue firmada en el gobierno del ex presidente Alan García Pérez donde lo que se buscó con esta ley el mejoramiento de los actos procesales laborales, donde los principios de Oralidad, Economía Procesal, Celeridad, Inmediación y de veracidad, generarían una seguridad de que un proceso se realizaría en un tiempo corto y este sería más eficaz, y las partes podrían apreciar que si existe un debido proceso y que la razonabilidad sería un factor primordial.

Audiencia de juzgamiento

Se realiza como acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

Se inicia cuando las partes o apoderados y sus abogados se acreditan. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia, se deja por entendido que se manda archivar el caso ya que no hay juicio o debate o puntos en controversia que resolver.

Etapas de confrontación de posiciones

La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.

Haciendo un símil con el Nuevo Modelo Procesal Penal, esta etapa es la que se conoce como alegato de apertura. Las partes realizan un resumen sucinto de las pretensiones demandadas, como *proposición fáctica* de lo que se probará en el

desarrollo del proceso. Por su parte el demandado de las razones objetivas que a su juicio contradicen la demanda.

Chile: si bien es cierto en Chile se maneja una ley procesal laboral ordinaria con las mismas características que se maneja en la nueva ley procesal laboral de trabajo peruano, pero con la diferencia que en el Perú si se pone en práctica y se cumple a carta cabal los plazos pero que nos diferencia o porque no se cumple los plazos, un análisis que se puede apreciar es porque existe más salas laborales, la conciliación si bien es cierto es un acto procesal laboral que busca que las partes puedan conciliar y evitar a carga procesal, pero en Perú la conciliación si bien es cierto es un acto procesal que muchas veces no tiene relevancia ya que cuando instituciones públicas como las municipalidades, SITRAMUN (sindicato de trabajadores municipales) y otros estos no llegan a conciliar y no porque no deseen lo que sucede es que las municipalidades ya cuenta con un presupuesto anual, es decir si se demanda a la municipalidad no se podrá generar el pago o llegar a un acuerdo en una conciliación porque el presupuesto no está incluido en el presupuesto anual.

Es por ello que cuando se ve que los trabajadores empiezan una demanda puedo apreciar que nunca concilian y no porque las municipalidades o el procurador no puede conciliar y es por el hecho que no hay dinero para pagar a todos los demandantes y es más el costo es demasiado elevado, es así que la conciliación pierde su finalidad, y se pasa al juzgamiento de manera automática, muchas otras entidades como CORPAC (Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial), APM TERMINAL y otros siguen el mismo proceso la conciliación no funciona y se procede a la siguiente etapa que es la audiencia de juzgamiento.

Otro punto que marca la diferencia entre Perú y Chile es que existe presupuesto para que capacite a los jueces y su especialistas y a todas las personas que trabajan en las salas laborales con la finalidad de cumplan su labor y que en sus deficiencias puedan ser fortalecidas para un desempeño que genere la confianza de las partes, que se sientan seguros que su proceso cumplirá con los requisitos

que son la celeridad el debido proceso, que los lazos se cumplan, buscar que la confiabilidad sea la carta de presentación para los juzgados laborales, algo que se ve muy alejado para el derecho procesal laboral peruano ya que aquí sucede todo lo contrario en un proceso ordinario entre la conciliación y el juzgamiento solo genera un atraso para la parte demandada que muchas veces prefiere desistir de su demanda, porque consideran que es una pérdida de tiempo, como se sabe la nueva ley procesal buscaba que acortar los plazos buscaba la economía procesal, la celeridad, pero eso no es así puedo apreciar que los procesos laborales toman un lazo de años pero me llama la atención cuando veo que entre la conciliación y el juzgamiento el plazo es de 30 días según la norma algo que en la práctica no es así se toma entre 3 a 5 meses según la carga procesal que tiene la jueza.

Doctrinas

Mixán, F (1996)"Derecho Procesal Penal Juicio (pp. 71-101).

La Declaración Universal de Derechos Humanos dedica el principio de la publicidad del juzgamiento basándose en el artículo 10 donde sacamos la parte principal donde dice: "Toda persona tiene derecho, ... a ser oída públicamente ... por un tribunal para ... el examen de cualquier acusación contra ella, si bien es cierto la etapa de juzgamiento o como en otros países se le denomina oralidad como en México que le denominan juzgamiento oral", como la misma declaración de los derechos humanos dice que la etapa de juzgamiento es un derecho de defensa para la persona, ahora si lo aplicamos en nuestra realidad es más compleja que la audiencia de juzgamiento tenga se le considera que es la parte esencial para un juicio algo que no entra en discusión, pero muchas veces se ve en conflicto al momento de la presentación de pruebas ya sean documentaria, audio visuales y testimoniales que le permitirá al juez poder obtener una mejor sentencia. El juzgamiento en el derecho procesal laboral ayuda y permite que las partes puedan exponer ante el juez todo los medios probatorios que ellos tengan para poder convencer al juez, un acto que al día de hoy es una gran opción para mejorar la carga procesal y dejar de lado que todo solo se presentara en unos documentos ya que lo único que permitía era la engordar los expedientes sin poder evaluar de manera correcta ya que existe una clara diferencia entre lo que se plasma en un papel y lo que una persona pueda manifestar en una

declaración durante un juicio. Vemos como al pasar del tiempo la nueva ley procesal de trabajo a tratado de acortar plazos y a su vez priorizar los actos de conciliación y juzgamiento para sentenciar de manera correcta o buscar la aproximación de la verdad, y el juez puede sentirse más seguro ya el evalúa en vivo y directo a cada parte.

Paredes P. (2012) El proceso laboral de la conciliación y el juzgamiento en el Perú, el juzgamiento es todo aquello que nos permite que cada acto que se realice antes durante un proceso se encuentra relacionado el uno con el otro como ejemplo el ingreso de la demanda la admisión de esta las resoluciones que se darán, la programación de las audiencias las notificaciones hasta en la sentencia es decir cada cosa se encuentra concatenada y se debe de respetar los plazos permitirá que se cumpla un proceso en plazo razonable.

Hoy en día podemos ver que nada de eso se aplica la norma nos da plazos que no se están respetando porque el poder judicial muchas veces prima actividades que solo generan perjuicios a las partes una de ellas son las huelgas si bien es ciertas los escritos pueden ingresar pero los demás procesos como que puedan pasar peritaje las pruebas o que se realicen las resoluciones programando la audiencia de conciliación o que mientras se tenga una fecha programada para una audiencia de juzgamiento por una huelga se reprogramara o por la inasistencia de una parte se amplía el plazo.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cómo el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral?

Problema específico 1

¿Cómo el estudio de la conciliación prejudicial incide como único acto procesal laboral?

Problema específico 2

¿Cómo la conciliación con un tercero interviniente incide en una sentencia laboral?

1.5. Justificación del estudio

El motivo del presente trabajo es porque al ver en las salas laborales los expedientes que llevan más de un año todo porque la carga procesal ha incrementado en más de un 100% y se ve como muchos de los demandantes se sienten burlados porque no encuentran una solución a su demanda laboral y más cuando en las audiencias donde las partes son citadas estas no se presentan, con el solo fin de alargar un proceso, ahora si a esto le sumamos que no se respeta lo que se manifiesta la norma los plazos desde que ingresa la demanda, y la larga espera para obtener una resolución donde se dé a conocer las partes que tendrán la audiencia de conciliación donde se buscara que las partes lleguen a un acuerdo, pero la realidad muchas veces por no decir siempre es todo lo contrario ninguna de las partes decide ceder, y ahora según la norma dice que el plazo son de 20 a 30 días según el artículo 43 de la ley 29497, la realidad es que por la misma carga procesal el juez tendrá que ver su agenda judicial donde los plazos se amplían hasta 4 meses, cuando lo que buscaba la nueva ley era que los procesos desde el ingreso de la demanda hasta la sentencia sea de un plazo de 6 meses como máximo siempre y cuando se respeten los plazos.

Hoy en día decidí tratar de buscar una forma de como aminorar el plazo de los procesos fusionándolos, el fusionar una conciliación con la audiencia de juzgamiento de manera que toma el sentido de una audiencia única, para poder acortar los plazos, ya que en la audiencia de conciliación simplemente se les pregunta a las partes si deciden conciliar o se ha llegado a un acuerdo, algo que muchas veces no es así, sobre todo cuando hablamos de las municipalidades o entidades públicas que no están dispuestos a llegar a una conciliación ya que los montos de las demandas son importes de cantidades elevadas de más 100000 mil soles y a pesar que las empresas o entidades públicas saben que no tienen la razón prefieren seguir perdiendo el tiempo para que el demandante se aburra y

desista de su demanda y ahora si a esto le sumamos el plazo entre conciliación y juzgamiento se prolongan por 3 a 4 meses que seguridad se le puede dar al demandante, ninguna y esto que el demandante deberá de generar el pago a su abogado, es decir los principios que se vulneran en el derecho procesal laboral que se vulneran serian, la celeridad, la economía procesal, inmediatez, que son principios pilares que se implementaron con el fin de acortar los plazos y que se vele por los derechos del trabajador pero la incertidumbre vulnera de manera directa su derecho.

Después de ver que los plazos entre una conciliación y el juzgamiento no se respeta según lo que dice la ley 29497, es por ello que analizando los plazos que hoy en día se ve entre una conciliación y el juzgamiento considero que en una sola audiencia se puede realizar 2 actos sin que se vulnere ningún derecho de ninguna de las partes y es más lo que generaría es la reducción de carga procesal en un día realizar conciliación y juzgamiento a lo que permitirá a los jueces avanzar y agilizar las demandas que se viene acumulando de manera excesiva, y además la carga procesal se disminuiría y la economía procesal mejoraría para el poder judicial es más las personas se sentirían confianza a l ver que no necesitaran esperar mucho tiempo para lograr una sentencia, si la nueva ley procesal de trabajo busca la reducción de procesos esta sería una de ellas como se dice de manera criolla matar dos pájaros de un solo tiro, y lograríamos agilizar los trámites y considero que las entidades públicas se sentirían más presionadas para presentarse en una sola audiencia y si ellos no asistieran lo que se puede hacer es que simplemente se desarrollara las 2 audiencias con una de las partes y que se dicte la sentencia cinco días después de realizada las dos audiencias, si el poder judicial realizara o pusiera en práctica que la conciliación y el juzgamiento como único acto procesal laboral se lograría una reducción en la inversión de materias de escritorios, los expedientes de tomos y tomos, la celeridad volvería a ser un principio que tomaría protagonismo y daría seguridad jurídica para las partes.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Explicar el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral.

Objetivo específico 1

Identificar el estudio de la conciliación prejudicial incide como único acto procesal laboral

Objetivo específico 2

Señalar la conciliación con un tercero interviniente incide en una sentencia laboral.

1.7. Supuestos jurídicos

Supuesto jurídico general

Al evaluar la conciliación y el juzgamiento como un solo acto procesal permitiría que las audiencias sean una sola, es más el juez tendría más posibilidad de no perder la ilación del caso, es así que el principio de inmediación tomaría un rol protagónico ya que es ahí donde el juez podrá conocer de manera directa la materia del proceso, y no solo el hecho de la interacción entre las partes, también hablamos de que se podrá conocer de manera más profunda los medios probatorios que se presentarían en el momento de las audiencias, es decir no se vería interrumpido como sucede en el proceso ordinario laboral que existen dos audiencia que son la de conciliación y las juzgamiento, es ahí donde nos damos cuenta que el principio de inmediación no se cumple al cien por ciento ya que entre la audiencia de conciliación y juzgamiento el plazo que existe entre la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento es de más de 3 a 4 meses, entonces es claro que el juez no se va acordar lo que se vio en la conciliación, le toma al juzgador estudiar el expediente y, muchas veces por la premura del caso y la carga procesal que tiene porque existen más expedientes esperando de ser resueltos o que en ese día se presentan más audiencias entre conciliación y juzgamiento, es por ello que la fusión entre una audiencia de conciliación y una audiencia juzgamiento permitiría al juzgador analizar mejor el

caso podría estudiar también las actitudes de las partes, es una interacción más precisa entre las partes, dándole al juzgador una mejor perspectiva del caso.

Si bien es cierto la nueva ley procesal del trabajo buscaba la reducción de los tiempo pero la realidad es que no se aplica los plazos que se encuentran determinados entre la conciliación y el juzgamiento; pero es muy visible que la carga procesal se ha incrementado es más para algunos autores se puede decir que la ley que antigua ley procesal laboral 26636 era más rápida que la actual es así que la carga procesal en los juzgados laborales se incrementa de manera abismal, con la fusión de dos actos procesales en un proceso laboral ordinario permite la reducción de tiempo muerto, logrando que los principios de inmediación, principio de celeridad y el de economía procesal tendrían mayor relevancia, es más las partes encontrarían más seguridad procesal.

Supuesto jurídico específico 1

Realizando el mecanismo de solución de conflictos y el juzgamiento como actos separados no generan mejoramiento en los plazos para el acto procesal laboral ordinario; solo genera alargar los plazos lo cual nos lleva a darnos cuenta en nuestra realidad ya que muchos de las personas que trabajamos como operadores del derecho podemos darnos cuenta que desde que se ingresa la demanda hasta que esta pueda concluir con una sentencia el plazo es demasiado excesivo, es por ello que en todo el Perú nos damos cuenta que para que la programación entre una audiencia de conciliación y la de juzgamiento el plazo es de manera excesiva si la ley manifiesta que solo debería de ser entre 20 a 30 días porque se debe de espera un plazo de 04 meses a más, entonces que sucedería si en el proceso ordinario se realizaría la fusión de estas dos audiencias para poder eliminar esos plazos que muchas veces son innecesarios, en una sola audiencia se puede logra que no exista un tiempo muerto y genera la brevedad para los procesos laborales que es la finalidad que tiene la ley 29497, hoy en día vemos que las salas laborales de todo el Perú se encuentran con una sobre carga de demandas que no hay día que no se ingrese una demanda y si a esto le sumamos que no existe una buena organización de los módulos laborales, y el sin fin de déficit por los que atraviesan los juzgados laborales y como los mismos trabajadores de la sala laboral muchas veces realizan su labor con el fin de cumplir o en casos extremos no realizan su trabajo

de manera correcta, o las huelgas que realizan los trabajadores del poder judicial, solo generan la obstaculización del avance de los procesos laborales, y los magistrados son lo que se quedan con el cumulo de expediente, y el demandante que es la parte más interesado en que su demanda acabe se ve perjudicado por las huelgas de los trabajadores, es así que se debería tener en cuenta que una fusión de proceso es beneficioso en tiempo y dinero para las partes .

Supuesto jurídico específico 2

El estudio de la conciliación prejudicial incide como único acto procesal laboral. Si bien es cierto cuando un trabajador es despedido, la empresa o entidad pública donde este laboro, prefieren que se empiece una demanda laboral una demanda ya judicializada; pero si las entidades públicas o privadas decidieran conciliar de manera extrajudicial esto les permitiría ambas partes evitar un proceso judicial, proceso que hoy en día es demasiado el tiempo en el cual se pueda obtener una sentencia, pero si las partes conciliaran de manera extrajudicial, si ambas partes tomaran la decisión de conciliar y así negociar las pretensiones del demandante; siempre y cuando no se vulneren sus derechos inherentes como trabajador ejemplo la compensación por tiempo de servicio, las vacaciones no gozadas y otros derechos que son del trabajador, la conciliación de las partes y todos lo que en ese acto se realice también tomo la forma de una sentencia y deberá ser cumplida por las partes, es así que las partes puedan dialogar, y es más hablamos de la reducción del tiempo y no solo a las partes sino que hablamos que los juzgados laborales no se llenarían de demandas innecesarias, y logrando que la carga procesal se vuelva más ligera, y se empezaría a fomentar una nueva cultura donde el dialogo predomine y así la conciliación tendría mayor preponderancia, si hablamos de costos se evitaría en la inversión de abogados, en el tener que invertir en el pago del servicios de este, para ambas partes no habría necesidad de gastar, es más si no se judicializa hablamos de una economía para el poder judicial aunque parezca algo irrisorio el ahorro de útiles de escritorio, pero para las partes hablamos de un gran ahorro, el tiempo es muy valioso para todos es por ello que si no se judicializara las demandas no perderían el tiempo en asistir al poder judicial, las veces que se

les notifique para la asistencia de diferentes audiencias y, eso sí cuando una de las partes no se siente conforme con la sentencia está en todo su derecho en apelar, una audiencia de vista de causa y puede llegar a ser una casación es ahí donde vemos como el tiempo se alarga simplemente porque las partes no se sienten satisfechos. Para los juzgados laborales ese tiempo le permitiría bajar su carga procesal, logrando avanzar en las audiencias, el sentenciar con suficiente análisis para dar una correcta sentencia, es ahí que se puede apreciar que una conciliación extrajudicial o prejudicial debería tomar más valor pero que los derechos fundamentales de los trabajadores sean vulnerados.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Tipo de Investigación

Según Hernández, Fernández, Baptista (...) Metodología de la investigación. Manifiestan que la investigación básica es lo siguiente: “es la que realiza conocimientos y teorías” es decir que aquí es netamente lo que uno sabe la vivencia que ha tenido para dar a conocer a los demás lo que ha entendido de la información de sus vivencia y de la observación, de las teorías que se presentan las cuales nos dan un concepto el cual se puede trabajar en base a la información de ellas a su vez las teorías serán la base o el apoyo que tendremos para reforzar nuestra investigación.

El tipo de investigación que se utilizara para este proyecto será el de tipo cualitativo lo que quiere decir que podremos apreciar las cualidades, sus denominaciones el cual tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno, aquí no se busca tener un entendimiento más profundo, e por ello que esto se puede hacer mención que es inductivo ya que no permitirá obtener conclusiones de manera general a partir de premisas considero que para una investigación cualitativa predomina mucho la observación el análisis. Se nos permitirá conocer hechos, estructuras, personas y los procesos en su totalidad, busca dar un enfoque que sea comprensivo.

La investigación por la que se ha optado es básica porque nos permitirá conocer descubrir nuevos enfoques, mediante los diferentes instrumentos que usará para este proyecto, el cual nos dará la libertad de desarrollar e incrementar el entendimiento de las diferentes posiciones con el cual obtendremos una variedad de información que nos permitirá tener un buen manejo para nuestro tema.

Investigación Básica

Para que sea pura o básica según Mario Bunge dice: debe cumplir en primer lugar que debe ser objetiva, sistémica, comprobada en forma general sino cumple estos requisitos no es básica, es generar nuevo conocimiento y ese nuevo conocimiento se le denomina la EPISTEMOLOGIA que no es otra cosa que generar un nuevo conocimiento, es aquella que está muy enfocada al marco teórico, es por ello que se ha optado por este tipo de investigación ya que busca descubrir nuevos enfoques y brindar posibilidades para desarrollar y aumentar el entendimiento de las diferentes posiciones científicas.

Además, se debe recalcar que el nivel de estudio es descriptivo, dado que se detalla, analiza, comenta e interpreta el propósito de la investigación, señalando sus cualidades más resaltantes en cuanto su organización, particularidad y atributo.

Según Zorrilla (1993) afirma que:

"La básica denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes" (zorrilla, 1993, pp.44).

Lo que se busca es afianzar los avances para que de esta manera se aumente los conocimientos de las teorías se puedan afianzar mucho más, y como debe de ser basados en las leyes ya que muchas veces lo que se debe buscar es que los avances busquen generar mejoras en la norma y generar controversias o desavenencias que más adelante generen un perjuicio para la normativa.

Además, se debe recalcar que el nivel de estudio es descriptivo, dado que se detalla, analiza, comenta e interpreta el propósito de la investigación, señalando sus cualidades más resaltantes en cuanto su organización, particularidad y atributo.

Igualmente se estudia el objeto de investigación tal cual sucede en nuestro ámbito actual, de esta forma se podrá manifestar las posturas más representativas mediante la observación y explicación de manera puntual de las diferentes funciones y propósitos de las personas.

2.2 Diseño de Investigación

Arnau (1986) nos dice que el diseño de investigación es "una técnica de asignación de sujetos a las condiciones experimentales, así como la recopilación de los procedimientos para la estadística de análisis adecuadas". Se deberá seleccionar a las personas con experiencias basadas en su hacer diario y las experiencias de cada uno de ellos nos llevará a una conclusión y se podrá analizar de manera correcta en bases a otras investigaciones realizadas.

En esta investigación se usará los siguientes diseños: Descriptivo, no experimental, Diseño de Teoría Fundamentada.

- **Diseño Descriptivo:** como su mismo nombre lo dice y nos lleva a la conclusión que vamos a describir, pero mediante la observación podremos detallar explicar dar a conocer el objeto de nuestro estudio, es decir todo lo que podemos observar seremos nosotros quienes, mediante nuestros puntos de vista o el punto de vista de otras personas, podemos dar a conocer a la sociedad cual ha sido el propósito de nuestro trabajo con qué fin lo estamos realizando.
- **Diseño cualitativo:** se dice que en Grecia empezó mencionado diseño ya que los antiguos filósofos griegos divisaban cualitativamente el mundo que estaba a su alrededor y es por ello que buscaban argumentos a todo lo que veían, mediante la investigación cualitativa nos permite profundizar en los datos, la variedad de formas que existen para realizar un interpretación, nos permitirá conocer las experiencias y que en algunos casos son únicos, es así podremos tener un punto de vista más variado y con una riqueza que nos permitirá tener una variedad de opciones y tendremos de donde escoger para nuestra investigación.

- **Diseño no Experimental:** Se le denomina de esta forma ya que comprende la observación de fenómenos tal como se desarrollan en el mundo real, de esta forma se analiza y se da soluciones a los problemas existentes de forma coherente y acertada.
- **Diseño de Teoría Fundamentada:** consiste en obtener información a través de la inducción, Comprende el estudio y desarrollo que aparece a través de la recopilación de antecedentes y documentos para su análisis, este diseño trata de dar una comprensión a los acontecimientos sociales a través de los fundamentos y teorías antes creadas, las cuales permiten emitir un nuevo conocimiento para la comprensión del problema.

2.3 Caracterización de Sujetos

A las personas o sujetos que nos ayudaran para esta investigación que es sobre la conciliación y juzgamiento como único acto procesal laboral ordinario serán individuos que tienen conocimiento de este tema ósea a aquellas personas que sean jueces laboralistas, especialistas laborales y técnicos, ellos que están más empapados en el tema laboral y en materia procesal laboral podrán darme mayor referencia y que ellos están al pendiente de la infinidad de expedientes que ve día a día y que han visto en el transcurso del tiempo como trabajadores del juzgado laboral.

1) Nombre: **Fiorella Calero Limay.**

Profesión: Abogada.

Cargo: Asistente de despacho del primer juzgado de paz letrado.

Trabaja: Corte Superior de Justicia del Callao.

Experiencia: egresada de la universidad Federico Villareal, 5 años en sala laboral, y dos años como Asistente del Despacho del Primer Juzgado de paz Letrado.

2) Nombre: Nicanor Lozada Santiago.

Profesión: Abogado.

Cargo: asistente del primer juzgado de paz letrado especializado en lo laboral.

Trabaja: Corte Superior de Justicia del Callao.

Experiencia: más de 18 años como abogado laboralista en los cuales lleva, más 09 años como asistente de la jueza, egresada de la universidad Nacional mayor de San Marco

3) Nombre: **Anna Gonzales Martínez.**

Profesión: Abogada.

Cargo: Asistente del Juez.

Trabaja: Corte Superior de Justicia del Callao.

Experiencia: más de 7 años como abogado de las cuales lleva, más 5años perito informático, egresado de la universidad Cesar Vallejo e inscrito en el colegio de abogados de lima.

4) Nombre: **Alejandro Ureta Tarazona.**

Profesión: Abogado.

Cargo: Secretario Judicial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Trabaja: Corte Superior de Justicia del Callao.

Experiencia: más de 9 años como abogado, 5 trabajando con las 3 salas del juzgado laboral, y 3 años como especialista del primer juzgado de paz letrado su rapidez y destreza con los expedientes le ha hecho merecedor al mejor especialista en el año 2016.

5) Nombre: **Rosario Carmen Alvarado Garay.**

Profesión: Abogada.

Cargo: Especialista Legal

Área: Juzgado Especializado Laboral.

Trabaja: Corte Superior de Justicia del Callao.

Experiencia: más de 7 años como abogada laboralista en los cuales lleva en lo laboral 4 años, 3 años trabajo en el Ministerio Público del Callao.

2.4 Población y Muestra

2.4.1 Población

Se conoce como población al conjunto de personas, individuos, cosas que tienen características comunes que se puede visualizar en un lugar y tiempo determinado, para empezar nuestro trabajo de investigación se tendrá en cuenta unas características principales al momento de escoger a nuestra población a los que estudiaremos.

La población que se estar viendo será los expedientes que se encuentran en la corte superior de justicia del callao que pertenecen a las tres salas laborales que trabajan con el nuevo código procesal del trabajo, estamos hablando de 10 expedientes por cada sala que hacen un total de 30 expedientes los cuales analizaremos para obtener más información, los expedientes se tomaran desde el año 2017 hasta el presente año, con el fin de poder investigar cada caso.

Es así como para el proyecto de tesis he decidido tomar como mi población los expedientes de primer juzgado especializado en lo laboral de fecha de enero del 2016 hasta enero del 2017 sumando una población de 1000 expedientes.

2.4.2 Muestras

Es la una cantidad pequeña de una cosa o de una parte que se considera de manera representativa de un total, esta porción será tomada para que sea estudiada o analizada

Esta porción que será analizada se tomara al azar, y serán los que representen a la población, y se tomara para determinar ciertas características de la población.

En mi proyecto de investigación tomare una muestra de 10 expedientes que tomare al azar esa será mi muestra la que utilizare para realizar mi estudio correspondiente.

Decidí entrevistar a estas personas primero porque como se puede apreciar todos ellos están involucrados en el tema procesal laboral y lo importante que

manejan la nueva ley procesal del trabajo, y el tiempo que viene laborando en la corte del callao a la par del tiempo que entró en vigor la ley 29497(NLPT).

La información que me facilite cada uno de mis encuestados me da la seguridad que saben y manejan muy bien el tema procesal laboral una su experiencia es vasta y es por ello por lo que la confiabilidad estará presente en cada pregunta que ellos me respondan ya que ellos ven estos temas de manera rutinaria.

La validez está presente ya que lo que manifiesten mis entrevistados es válido uno por el trabajo en el área laboral y el tiempo que llevan trabajando en la corte del Callao y las experiencias que ellos vienen realizando.

2.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos - Validez

2.5.1 Técnicas

El método que se utilizará para este trabajo será el de la entrevista el cual permitirá recolectar datos, informaciones y puntos de vistas de las diferentes personas que entrevistemos personas en la mayoría de nuestros casos conocedoras del tema, dándonos así una información veraz objetiva y su punto de apreciación del tema de investigación que estamos abordando y lo que nos dará una claridad con respecto al problema que estamos abordando en nuestro proyecto de investigación.

Con las entrevistas realizados a las diferentes abogados, jueces, especialistas, técnicos de derecho laboral con la información recopilada de la entrevista esto nos permitirá ver los puntos a favor y los puntos en contra con respecto al problema que estamos planteando a demás muchas veces es mejor tener la información de los mismos involucrados que día a día viven las incidencias de un proceso laboral aunque nos parezca raro cuando se inicia una demanda laboral no solo se trata de que solo es demandante y demandado que van a buscar una solución ante un juez sino también se trata de las personas que tomaran conocimiento de esta demanda como los especialistas, técnicos que de manera directa son quienes tiene conocimiento del proceso interno de la

demanda, con el conocimiento que ellos nos van a dar, podremos obtener una mejor información y no solo eso sino también una buena base para fortalecer nuestro proyecto de investigación.

En resumen, el método de recopilación de datos que pondremos en práctica para este proyecto de investigación contara con lo siguiente:

- Observación
- Entrevista
- Encuestas
- Análisis de documentos

Se usará la revisión de análisis de documentos, los cuales ayudaran a la investigación y así fortalecer los fundamentos, no solo académico sino también jurídico, el cual brindara un apoyo a la exploración del tema, sino también al investigador para que pueda ver y analizar las diferentes fuentes, puntos de vista y encontrará controversias que ayudaran a dar un mejor concepto para el tema de investigación.

2.5.2 Instrumentos

La Herramienta que se usara para conseguir y adquirir la información para los supuestos serán las entrevistas las cuales estarán formuladas a través de preguntas, y estas serán de manera específica y detallada, dependiendo a quien vaya a ser dirigido, a lo que esto nos permitirá que obtener más información de los diferentes entrevistados, de esta forma se buscara dar respuesta y nuestra posición y darle más fuerza para continuar con nuestro tema de investigación permitiéndonos reforzar mediante fundamentos transmitidos por nuestros encuestados y a su vez obtener una conclusión que nos permita eliminar conceptos que no eran necesarios para nuestro proyecto de investigación y solo que darnos con la esencia lo principal de la información.

2.6 Métodos de Análisis de Datos

En la presente investigación se elaborará los diferentes métodos de análisis cualitativos los cuales deberán ser ordenados y consecuentes al igual que deben dar un equilibrio para su estudio.

Según León (2012) el método de análisis que representa una estrategia concreta e integral, para el análisis de un problema planteado o de alguna cuestión teórica que está vinculado al mismo, como es el análisis de los objetivos de una investigación.

Es así como los métodos de análisis utilizados conforman una parte de la estrategia de la investigación, los cuales nos permitirán el análisis de manera correcta e idónea del problema de la investigación y de otros aspectos que estos conllevan y es por ello que se escogen de manera detallada y conveniente.

Según Álvarez- Gayou (2005), para dar un buen análisis de datos debe tener los siguientes pasos “Obtener la información, Capturar, transcribir y ordenar la información, Codificar la información, Integrar la información” (p.35).

Esto nos quiere decir que para que se obtenga un buen análisis se deberá de seguir una secuencia para obtener una información clara y precisa, cuando se habla de información debemos tener en cuenta que se trata de manejar muchas fuentes llenarse de datos de diferentes índoles relacionadas al tema, debemos obtener de cada información la esencia tratar de sacar, extraer lo más relevante de la información, el siguiente paso es darle la forma que se adecue al tema que se está tratando o al trabajo que se llevara a cabo, para poder acabar fusionando las informaciones para obtener una conclusión de diferentes fuentes y así sacar sus propias conclusiones, Y será así que podremos de esta manera, dar de manera veraz y objetiva los parámetros o lineamientos de la investigación.

2.6.1 Método inductivo

Dícese del método científico que nos da conclusiones generales comenzando de un antecedente o tal vez de una hipótesis. Este método suele fundamentarse en la observación y la experimentación es decir las acciones y los hechos de para así poder llegar a una resolución o conclusión general sobre estos; es decir en este proceso se comienza por los datos y finaliza llegando a una teoría,

2.6.2 Método deductivo

La palabra deductivo proviene del latín “*deductivos*” que quiere decir “*obra por razonamiento*” se dice que fue en Grecia con Aristóteles que pensaba que era como un movimiento que iniciaba en lo general e iba a lo particular, este método se inicia cuando la información que tenemos de cierta manera tiene validez, y así llegara a una deducción que surge de un pensamiento que tiene lógica o se puede realizar en base a suposiciones, es así que mediante un proceso que tienes ciertas normas y siguen un proceso y es así que se llega a las conclusiones finales que nacen de ciertos enunciados o premisas.

Este será el método de análisis que se utilizar para mi proyecto de tesis será el método deductivo.

2.6.3 Método descriptivo

Como su mismo nombre lo dice y nos lleva a la conclusión que vamos a describir, pero mediante la observación podremos detallar explicar dar a conocer el objeto de nuestro estudio, es decir todo lo que podemos observar seremos nosotros quienes, mediante nuestro punto de vista o el punto de vista de otras personas, podemos dar a conocer a la sociedad cual ha sido el propósito de nuestro trabajo con qué fin lo estamos realizando.

Es así este método nos permite delimitar el problema, podremos usar material bibliográfico y a su vez un estudio explorativo, la recolección de datos, podremos

organizar, clasificar, comparar y darle la interpretación de los datos, y así obtener un informe.

2.6.4 Método exegético

Se dice que tuvo sus inicios en Roma y se desarrolló en la Edad media. Este método se trata del estudio de las normas jurídicas, es el estudio de cada artículo, donde se buscará palabra por palabra el origen etimológico de la norma jurídica, la figura o el objeto de estudio, es así como se desarrollará, se describirá hasta encontrar el significado que se le dio o que el legislador dio. En este método cada palabra tiene un valor exacto.

2.7 Tratamiento de la Información: Unidades Temáticas, Categorización

2.7.1 Unidades Temáticas

Las unidades temáticas que desarrollar en este proyecto de investigación son las siguientes:

- a) La conciliación y
- b) el juzgamiento

Unidad de análisis: Analizar El estudio de la conciliación y el juzgamiento

Definición operacional: garantizar que cada audiencia cumpla su finalidad ley 29497 de la nueva ley procesal laboral

Primera categoría: La conciliación

Sub categoría: mecanismo de solución de conflictos y juicio

Unidad de análisis: y el juzgamiento

Definición operacional: el fusionar los actos procesales en uno solo; sin que se vulnere los derechos de las partes.

Segunda categoría: arbitraje

Sub categoría: exhorto

2.7.2 Categorización

En la presente investigación debemos dar la importancia a la unidad de análisis en donde podemos encontrar la subdivisión, la cual le brinda la sustentación a nuestro tema principal de la investigación de esta forma se podrá dar una configuración más clara de nuestra estructura temática, la cual parte de lo genérico hasta llegar a lo específico

2.8 Aspectos éticos

Huamanchumo H. y Rodríguez J. (2015), *Las investigaciones científicas deben estar orientadas a estudiar los problemas sociales, económicos, financieros y empresariales en beneficio de la sociedad y de las organizaciones. Es decir, deben estar orientados a identificar las causas de los problemas y dar una solución científica al problema a investigar. Ninguna investigación debe ir en contra de los preceptos éticos y morales. (p.199).*

En este punto se solicitará a los jueces, a los especialistas asistentes de despacho a los peritos informáticos que trabajan en la corte superior del Callao, ellos que serán entrevistados nos deberán de informar con objetividad, que las preguntas que nosotros le realicemos ellos nos tendrán que informar de manera objetiva sin presión del encuestador nos interesa saber el punto de vista de cada uno de ellos que tienen experiencia en el área del derecho laboral la validez y confiabilidad son lo que nos darán la seguridad para continuar con nuestro proyecto.

El manejo de los expedientes, podremos estudiar los expedientes analizarlos para que de esta manera nosotros mismos podamos obtener una idea clara y como nuestro tema tendrá un manejo acertado con información de primera mano.

Aquí es casi imposible que se pueda generar el plagio ya que en las entrevistas cada entrevistado tiene su propio punto de vista, cada uno tiene un concepto diferente y lo interpretan a su manera con sus palabras, lo mismo sucede con los

expedientes los expedientes podrán ser parecidos pero no son iguales porque al momento de que la jueza emita su sentencia se puede ver que los casos tiene cierta similitud pero no son iguales siempre cada caso tiene su variable o una diferencia, esto nos lleva a concluir que ni plagio ni copia.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis de las entrevistas

Continuando con el desarrollo de la presente investigación se ha desarrollado los resultados obtenidos a través de la técnica de la entrevista que busca resolver la problemática general “El Estudio de la Conciliación y Juzgamiento Incide Como Único Acto Procesal Laboral en el Poder Judicial del Callao 2016” las personas que se entrevistaron son abogados, que vienen laborando en el Poder Judicial del Callao, tienen el cargo de asistentes judiciales, secretarios judiciales, especialista legal, que son los que viven el día a día de una demanda desde el ingreso hasta que se termina con una sentencia que dicta el juez es más; si esta sentencia es apelada y la sala superior pide que esta sea rectificada por la juez volverá sala para que se realice lo solicitado o puede ser que la jueza se mantenga firme en su decisión, son los que cuentan con experiencia suficiente para que nos den una información veraz los cuales cuentan con más de 04 años de experiencia en la sala de la Nueva Ley Procesal Trabajo inclusive algunos de ellos trabajo con la antigua ley procesal del trabajo la Ley 26366.

Respecto al objetivo general: Explique como la conciliación y juzgamiento incide como único acto procesal laboral.

De los 5 entrevistados, respecto al objetivo general el resultado es el siguiente: Los 05 entrevistados manifestaron que el artículo 44 de la nueva ley procesal del trabajo ley 29497 donde manifiesta que, si ambas partes no asisten a la audiencia de juzgamiento, el juez declara la conclusión del proceso, pero las partes cuentan con un plazo de 30 días naturales para solicitar una nueva programación de una nueva audiencia de juzgamiento; pero si se realizara una nueva programación de las audiencia se vería que la nueva programación se deberá programar de acuerdo con la agenda del juez, a su vez se debe tomar en cuenta que existen otras demandas que están esperando su turno con meses de atraso.

Los entrevistados Consideraron que muchas veces sí una de las parte se presenta que casi siempre es el demándate y el demandado no se encuentra presente pues se le da la opción de que se solicite una reprogramación de

audiencia es decir no es necesario que ambas partes no se encuentren para que se solicite una nueva programación, ocasionando que esa demanda que ya debería tener una sentencia sea prolongada, casi un 40% son las municipalidades quienes no asisten y deciden aplicar este método el de no asistencia y pedir una nueva programación de audiencia.

Solo 02 de los encuestados coincidieron que no generaría seguridad jurídica si se realizara la fusión de estos dos actos procesales la conciliación y el juzgamiento solo generaría la celeridad en el proceso, esto resultaría beneficioso para las partes, o al menos eso es lo que a simple vista parece; porque al criterio de estos dos especialistas es que solo existiría la celeridad para tramitar dicho proceso.

Pero 03 de los especialistas coincidieron de que la concentración de estos dos actos procesales si genera la seguridad jurídica ya que esto se ve reflejado en la audiencia ya que con la nueva ley procesal del trabajo todas las audiencias tanto la de conciliación como la de juzgamiento están registrados en audio y videos y eso no puede ser alterado es más, si las partes pueden solicitar el video de las audiencias, cuando se emita la sentencia en la parte de confrontación de posiciones se puede apreciar que se transcribe tal y cual las partes hacen sus descargos es más se tiene que poner el minuto y el segundo en que interviene cada una de las partes y si considera que algo se omitió puede solicitar el video de la audiencia.

A su vez una de la especialista Anna Gonzales Martínez añade que se debe evaluar cada caso, ya que en algunas situaciones podría ser necesario la postergación de la audiencia para la actuación de actos procesales necesarios.

Los 05 especialistas manifestaron que las fusiones de estos dos actos procesales generan Economía Procesal, Celeridad y que sería beneficioso para ambas partes, pero la realidad es que quien más beneficiado es el demandante por el hecho no quiere perder el tiempo y desea que se le reconozca su derecho, un caso práctico son de las Entidades Públicas del Callao, EXPEDIENTE N° 002762-2015-0-0701-JR-LA-01 En los seguidos por don JORGE LUIS

BALUARTE SALVATIER contra ENAPU S.A. sobre PAGOS DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS, La Audiencia Única se realizó el día 04 de setiembre del 2015, conforme a la grabación en video que obra en el expediente virtual y según Acta de folios 267 a 270 en esta demanda se pidió el pago de beneficios sociales, pago de las negociaciones colectivas que no disfruto el demandante y la reposición a su centro de labores es decir en una audiencia única no solo se puede pedir una sola pretensión, esta audiencia es igual que el proceso ordinario; pero la diferencia es que ante cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar una nueva fecha para continuar la audiencia, el plazo que se concede será de 30 días hábiles.

La especialista Rosario Alvarado dijo que en algunos casos funcionan deficientemente ya que los demandantes no presentan una sola pretensión, un ejemplo es que en el pago de beneficios sociales se necesita realizar la liquidación que lo efectuara un perito y eso demoraría; pero como estamos viendo el caso mencionado líneas arriba demuestra lo contrario.

De los 05 especialistas laboristas solo 04 decidieron dar responder la pregunta y son esos 04 que coincidieron en que se mejoraría, ya que el juez podría conocer el caso, realizaría un análisis, sin interrupción esta sería de manera continua, es por ello por lo que, si generaría un mejor análisis y evaluación de los medios de prueba, sin que al transcurrir del tiempo se pueda generar una distracción.

El especialista Nicanor Lozada consideró que quien es más beneficioso es el juez porque no necesitaría el tener que recordar volver a revisar el expediente, y es más el juez tendría un contacto más profundo cuando tenga a las partes en una sola audiencia, es así que se le da una denominación de vinculación personal entre el juzgador y las partes, esto proporcionaría una visión directa de proceso por consiguiente se resolvería las demandas de manera rápida y eficaz. Por lo que he podido concluir es que se está de acuerdo que los plazos entre la conciliación y el juzgamiento no se está cumpliendo como lo estipula la ley 29497, que no se está cumpliendo con los principios que se han venido haciendo

mención de manera reiterativa, además que la carga procesal se ha incrementado de manera exorbitante, que los juzgados laborales se encuentran saturados de tanta carga procesal, que las programaciones de las audiencias ya son para mayo del 2018 solo en programación de audiencias, es por ello que líneas arriba muchos han coincidido que la fusión entre la conciliación y juzgamiento sería beneficiosos ya que generaría la celeridad procesal y que a su vez ayudaría al juez para que tenga mayor conocimiento del caso el trato entre las partes sería más interactivo, a su vez el principio de inmediación estaría tomando protagonismo ya que no habría necesidad de que se tenga que programar la audiencia de juzgamiento y tener que recordar y estudiar nuevamente el expediente.

Respecto al objetivo específico 1: Demostrar el mecanismo de solución de conflictos y el juzgamiento como actos separados generan mejoramiento en los plazos para el acto procesal laboral ordinario.

Los 05 entrevistados manifestaron que ambos actos laborales son esenciales en un proceso laboral, ya que cuando se realiza la audiencia de conciliación y si las partes llegan a un acuerdo que no vulnere el derecho de los trabajadores, es por ello que en la conciliación se puede culminar un proceso laboral ya que todo estaría conforme a ley y el juzgamiento es aquel que cuando las partes no llegara a un acuerdo las partes realizara sus alegatos de aperturas, y si hay excepciones están se presentarían en dicha audiencia y culminaría con los alegatos de clausura es por ello que se inicia el proceso laboral con la audiencia de conciliación, y se considera que es necesario que exista la audiencia de conciliación y juzgamiento ya que son actos procesales que se encuentran en la ley y generan seguridad jurídica, como es de conocimientos la conciliación y el juzgamiento forman parte del conjunto de formalidades esenciales que deben asumirse en cualquier procedimiento legal, exigiendo y defendiendo los derechos de las partes.

Para la especialista Fiorella Carelo Limay, la conciliación y juzgamiento no son beneficios, sino que son partes del debido proceso y que estos dos actos procesales deberán desarrollarse de acuerdo a ley, es así que en la nueva ley

procesal laboral 29497 en el artículos 43 se hace mención de la audiencia de conciliación y el artículo 44 se habla de la audiencia de juzgamiento cada proceso tiene sus propias especificaciones, tanto el proceso abreviado como el proceso ordinario contienen a estos dos actos procesales.

De los 05 entrevistados son 04 especialistas que consideraron que sería mejor una conciliación extrajudicial, puesto que así se daría oportunidad a las partes de solucionar sus conflictos sin llegar a un proceso judicial, es más se generaría un beneficio el cual sería que la carga procesal disminuiría de manera notoria, además lo que se acuerda debe ser cumplido por las partes, es como si fuera una sentencia firme, es así que se le daría más preponderancia a que las partes puedan llegar a un buen entendimiento el saber ceder para que esta manera se pueda evitar los juicios que hoy en día son de nunca acabar por el tiempo que se demora en que este proceso avance y si a esto se le incrementa que se realizara el gasto por los servicio de los abogados.

La especialista Rosario Carmen consideró que no es mejor una conciliación extrajudicial porque ello generaría al trabajador que ha sido despedido un gasto económico, sin embargo, si fuera la empresa la parte demandante ellos si se encuentran obligados a presentar su conciliación extrajudicial.

Otro punto que ella hace mención es que muchas veces los acuerdos extrajudiciales no se respetan y no se cumplen son letra muerta porque si bien es cierto existe un acuerdo firmado por las partes pero que se vea plasmado en la realidad es un poco difícil y es por ello por lo que muchas veces las conciliaciones extrajudiciales igual llegan a un proceso laboral porque una de las partes no cumplió con lo estipulado en dicha conciliación.

Es así como la especialista lo enfoca por el ámbito económico y el incumplimiento de este mecanismo de solución de conflicto, el Ministerio de Justicia basados en la Ley 26872 ley de Conciliación “Extrajudicial, en las disposiciones complementarias y finales en el séptimo párrafo Conciliación

Extrajudicial. - El procedimiento de Conciliación creado en la presente Ley se realiza de modo independiente de aquel que regula el Código Procesal Civil.”

Solo 04 especialistas manifestaron que es más que evidente que la fusión de los actos procesales (conciliación y juzgamiento) generarían la economía procesal y la celeridad principios que tiene la Nueva Ley Procesal del trabajo, sin embargo la especialista Anna González, dejó en claro que en algunos casos se debería programar la audiencia de juzgamiento como por ejemplo cuando se presenta una prueba extemporánea, esta deberá ser analizada y evaluada por los peritos informáticos para que es de esta manera se pueda dar fe que la prueba que se está presentando no se encuentra fraguada o sea una prueba falsa.

Los entrevistados siempre hacen mención que la nueva ley procesal del trabajo está a punto de colapsar hasta llegan al punto de mencionar que la antigua ley 26636 era más rápido que la actual.

Un estudio realizado el 27 de marzo del 2015 demostraba que las audiencias laborales estaban siendo programadas aun plazo demasiado largo entonces no se está cumpliendo lo que dice el numeral 3 del artículo 43 de la ley 27497 de la Nueva Ley Procesal Laboral de los 05 entrevistados, 04 coincidieron que no se reduce los conflictos lo que si se ve claramente es que la reducción del tiempo para resolver un conflicto, se habla de una solución de un conflicto de intereses; pero ello no quiere decir que las partes se sientan satisfechos con la resolución que el juez sentencie, no quiere decir que las partes se sentirán bien el uno con el otro, es decir si la juez dictamina la reposición del trabajador, darle la estabilidad laboral, la empresa pública o privada no estará conforme ya que cuando este se reincorpore a sus labores casi siempre el demandado busca hostigarlo para que renuncie por su propia voluntad, o no le cumple lo sentencia al cien por ciento solo en parte, y eso es una forma de hostigamiento.

Entonces lo que se resuelve es los intereses de la demanda, pero siempre esto terminaría el conflicto.

Se puede apreciar que la separación de estas dos audiencias no es siempre la mejor, y aquí es más apreciable que los plazos están siendo muy alejados entre sí en un proceso ordinario laboral; pero cuando hablamos de un proceso laboral abreviado se ve que es rápido y no se estaría vulnerando el debido proceso, ya que se sigue todos los parámetros que se hace mención en la ley 29497, es más si una de las partes no se encuentra satisfecha con la sentencia se podrá apelar a ella, pero lo que se busca es tratar de culminar con el proceso en la brevedad para así dar paso a las próximas sentencias que se viene a acumulando, si bien es cierto, en la mayoría de casos que llegan a una conciliación extrajudicial el demandado no está interesado en cumplir con lo que se acordó en esa conciliación, generando que el trabajador tenga que acudir a un juzgado laboral para que la parte que está incumpliendo, cumpla lo que se concilio pero esta vez ante un juzgado que le da la confianza y que si cumplirá lo que sentencia el juez.

Respecto al objetivo específico 2: señalar la conciliación con un tercero interviniente incide en una sentencia laboral.

Para los 05 especialistas entrevistados coincidieron que el proceso abreviado, genera una solución rápida es por ello por lo que la sentencia es rápida también y no se vulnera ningún protocolo es como un proceso ordinario con la diferencia que no se debe esperar un mes para la audiencia de juzgamiento se pueda realizar.

El proceso abreviado pone de manifiesto al principio de inmediación, comentaron que el juez interactuaría más con las partes permitiéndole la interacción entre las partes y con los medios probatorios, es más un estudio del comportamiento de las partes, un análisis más confiable, no habría necesidad de esperar meses para una audiencia de juzgamiento, y de esa manera el juez puede mantener la ilación del caso que está llevando, dándole más precisión para sentenciar.

Solo 02 especialistas comentaron que quien acude a una audiencia única en proceso abreviado se le hace de conocimiento de la demanda, y con el tiempo necesario para que pueda contestar, y así por concurrir a la audiencia con lo necesario para la actuación de sus medios probatorios para sustentar su contestación de la demanda, pero más se puede decir que es el trabajo del

abogado de la parte demandada quien le tocara realizar la contestación de la demandada y tendrá que demostrar con las pruebas que él tiene que el demandante está realizando un abuso de sus peticiones, es un ejemplo.

Los entrevistados consideraron que no carece de ninguna cualidad para que este sea idóneo, consideraron que es un proceso que se viene aplicando en algunas materias conforme a ley.

Pero para la especialista Fiorella Calero considera que se vulnera su derecho a la defensa ya que es en la audiencia que se le facilita la contestación de la demanda, para la demandante lo cual solo se les da unos minutos para que se puedan enterar de lo que en dicho documento está escrito.

Pero para la especialista Anna Gonzales esto no es correcto ya que cuando se realice la audiencia de juzgamiento las partes realizaran sus alegatos de apertura en la cual donde se dicen las pretensiones y es más en algunos casos la demanda presenta las excepciones, pero ambas partes tiene conocimiento del tema a tratar, es decir no se puede decir que las partes se encuentran en desigualdad para poder defenderse.

Cuando se empieza una demanda judicializada en proceso laboral ordinario, sabemos que se deberá pasar por muchos procesos como la evaluación de la demanda la programación de las audiencias entre otras, pero es ahí que en las audiencias, sobre todo en la audiencia de conciliación que si no se llega a un acuerdo el juez procese con el protocolo que es corroborar la pretensiones si se presentan excepciones, es decir es como una previa para lo que se realizará en la audiencia de juzgamiento.

3.2 Encuestas

El 30 de octubre del presente año se realizó una encuesta a 08 personas que se encontraban en el poder judicial del callao entre los cuales se encontraron especialistas demandantes y demandados y abogados.

Objetivo General	Explicar el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral ordinario.
-------------------------	---

1.- ¿Cree usted que la conciliación cumple su finalidad en un proceso laboral? (abreviado y ordinario)

De los 08 que fueron encuestados, 06 estaban totalmente en desacuerdo, y 02 en desacuerdo, se concluye que la conciliación no cuenta con una relevancia o no le dan la importancia en un proceso, lo consideran como un mero formalismo.

2.- ¿Cree usted que la conciliación debería ser omitida en un proceso laboral?

De los 08 que fueron encuestados, 05 totalmente en desacuerdo, 02 totalmente en desacuerdo y 01 está de acuerdo, a pesar de que lo consideren a la conciliación como un mero formalismo consideran que si debe dar en proceso como se viene dando es casi el 90% que la conciliación no puede ser omitida.

3.- ¿cree usted que el plazo que existe entre las audiencias es demasiado excesivo a tal punto que no se respeta lo establecido en el artículo 43 en la ley 29497?

De los 08 encuestados, 06 totalmente de acuerdo 02 de acuerdo, entonces podemos decir que los encuestados consideran que el plazo entre conciliación y juzgamiento es excesivo.

4.- ¿cree usted que un proceso abreviado es más rápido que un ordinario?

De los 08 que fueron encuestados, 06 totalmente de acuerdo 02 de acuerdo, entonces los encuestados sabe diferenciar entre las audiencias de proceso ordinario y los de abreviado eso quiere decir que coinciden que es mejor un proceso abreviado que un ordinario.

Objetivo	Demostrar que el mecanismo de solución de conflictos y el
Específico 1	juzgamiento como actos separados no generan mejoramiento en los plazos para el acto procesal laboral ordinario

¿Para usted, considera que el proceso ordinario en proceso laboral es demasiado prologado?

De los 08 que fueron encuestados, 06 totalmente de acuerdo y 02 de acuerdo es decir consideran que es un proceso muy largo porque el lapso que existe entre audiencia es demasiado largo.

¿Cree usted que la fusión de la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento generaría la celeridad en el proceso laboral ordinario?

De los 08 que fueron encuestados, 05 de acuerdo y 03 totalmente de acuerdo, aquí se apreció que los encuestados consideran que es mejor un solo acto procesal, que se de en un solo día, para no perder tiempo.

¿Cree usted que debería existir una sanción por el hecho de no respetar los plazos que existen entre una audiencia de conciliación y la de juzgamiento?

De los 08 que fueron encuestados, 04 de acuerdo y 04 totalmente de acuerdo, vemos que los encuestados consideraron que un remedio efectivo sería una sanción para todos los que trabajan en ese juzgado ya que muchos de ellos mencionaron que no solo es el plazo entre las audiencias que es excesivo sino la programación de una conciliación y es, más desde la calificación de la demanda y la programación de la conciliación es demasiado tiempo.

¿Cree usted que una conciliación Extrajudicial o Prejudicial es más efectiva que una conciliación judicial (Audiencia de conciliación)?

De los 08 que fueron encuestados, 05 en desacuerdo y 03 totalmente en desacuerdo, dos de los encuestados hizo mención que habían realizado una conciliación En el ministerio de trabajo el Callao pero que el demandado no cumplió con lo que se estipulo en la conciliación fue por ello que se optó por judicializar la demanda.

Objetivo **Señalar la conciliación con un tercero interviniente**
Específico 2 **incide en una sentencia laboral.**

¿Cree usted que en una audiencia de conciliación debería ser más rigurosa y así en esta misma audiencia se daría una sentencia justa?

De los 08 que fueron encuestados, 03 de acuerdo, 02 ni acuerdo ni desacuerdo, 02 desacuerdos, 01 totalmente de acuerdo.

¿Cree usted que la conciliación en el proceso abreviado es más efectiva que la de un proceso laboral ordinario?

De los 08 que fueron encuestados, 06 en estuvieron desacuerdo, 01 ni acuerdo ni desacuerdo y 01 totalmente de acuerdo, lo que se puede apreciar es que un 70% consideran más efectivo el proceso abreviado, pero se basan por el plazo es decir prefieren que el tiempo entre audiencia no exista, es decir no desean perder el tiempo esperando.

¿Cree usted que es un exceso tiempo que se toma en la audiencia de juzgamiento durante su realización?

De los 08 que fueron encuestados, 03 totalmente de acuerdo y 05 de acuerdo, para los encuestado muchos de ellos por no decir casi todos hicieron que en una audiencia de juzgamiento se demoran demasiado ya que prácticamente se realiza una narración de todo lo que ha sucedido a veces se hacen mención cosas que no están relacionado con lo que se dice en la audiencia, y es ahí donde el tempo se incrementa.

¿Considera usted que la celeridad y la economía procesal son principios que no se aplican en la nueva ley procesal del trabajo ley 27497?

De los 08 que fueron encuestados, 03 de acuerdo y 05 totalmente de acuerdo, es clara que los encuestados saben que los principios ya mencionados líneas arriba no se cumplen, no hay celeridad en un proceso y la economía procesal sigue en el mismo, sin el progreso de las demandas.

3.3 Análisis documental

GUÍA DEL ANÁLISIS DOCUMENTAL

OBJETIVO GENERAL

Explicar el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral Ordinario

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: EXPEDIENTE JUDICIAL

NÚMERO DE RESOLUCIÓN: Resolución Número Uno

FECHA DE EXPEDICIÓN: diecisiete de mayo del dos mil dieciséis

ENTIDAD QUE EMITIÓ: Corte Superior de Justicia del Callao // Primer Juzgado Especializado de Trabajo en el Callao

1.- El cumplimiento de los plazos entre la conciliación y juzgamiento según la ley 27497

Fundamentos:

La resolución cumple el papel de ser una manera de informa a las partes es más, esta deberá se anexada en el expediente que se está empezando a crear en esta primera resolución permite saber si la demanda es admitida o no si no fuera admitida esta deberá sr subsanada en un plazo de 05 días hábiles, en esta resolución que se está usando podemos ver que la demanda ha sido admitida pero lo que causa sorpresa es que la demanda está a fecha diecisiete de mayo del dos mil dieciséis, y que la conciliación es programada para el nueve de setiembre del dos mil dieciséis casi tres meses después que fuere ingresada por mesa de parte, lo que nos lleva a corroborar el exceso de carga laboral con la que cuenta los juzgados laborales, si la demanda es admitida en esta resolución

se puede programar la fecha de la audiencia de conciliación entre las partes; pero lo más sorprendente es que la fecha de conciliación es de casi 04 meses es decir la programación de la audiencia de conciliación No cumple el plazo de manera correcta que estipula la norma “**Artículo 42 Traslado y citación a audiencia de conciliación Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo: b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda**”. No se cumple lo estipulado en la norma, si desde el ingreso y calificación del expediente el plazo se extiende generando perjuicios para las partes.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Acta de Audiencia de Conciliación

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 02790-2016-0-0701-JR-LA-01

FECHA DE EXPEDICIÓN: 21 de abril del 2017

ENTIDAD QUE EMITIÓ: Corte Superior de Justicia del Callao // Primer Juzgado Especializado de Trabajo en el Callao.

Fundamentos:

Ahora cuando llego la fecha de la conciliación en ella se programa la audiencia de juzgamiento y la fecha programada es para el 06 de marzo del dos mil diecisiete, la nueva ley procesal del trabajo es clara cuando en su “**Artículo 43 Audiencia de conciliación La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo: 3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto**”. Si la norma es clara porque no se cumple de manera correcta lo que en ella se está escrita, porque el incremento de las fechas de programación entre audiencias, esto deja ver que la nueva ley procesal en la parte de los plazos entre audiencias no se cumple generando la vulneración de

los principios de celeridad, economía procesal, y hasta podría decirse que también el debido proceso se estaría vulnerando por no cumplirse según la ley.

Los especialistas Vinatea Recoba y Toyama Miyagusuku hacen mención en su la Gaceta Jurídica “Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo” quienes indican que la NLPT tiene como finalidad una mayor efectividad en los procesos laborales y la disminución y reducción de la carga procesal que tienen los juzgados laborales a costas, esa era la finalidad que tenía la nueva ley procesal del trabajo los actos procesales deber concentrarse para que las decisiones de los jueces se puedan basar en las actuaciones recientes y que los procesos recaerán sobre la autoridad del magistrado y así las partes no lo puedan obstaculizar; pero por lo que se aprecia esto no se está aplicando en la realidad hoy en día el juzgado laboral del Callao cuenta con una gran carga procesal, al punto que es probable que las audiencias se programen hasta el dos mil dieciocho, esto genera mucha insatisfacción en el demandante y no solo eso genera la sospecha de que pueda existir un fraude para que el expediente no concluya en la brevedad.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Revista Jurídica

NOMBRE DEL AUTOR: Dr. Gino Ríos Patio

NÚMERO DE EDICIÓN: N° 04 DEL 2013

FECHA DE EXPEDICIÓN: EN JUNIO DEL 2013

ENTIDAD QUE EMITIÓ: Facultad de Derecho de la Universidad San Martín de Porres

Fundamentos:

En una parte de la revista jurídica se hace mención del siguiente párrafo: Si nos atenemos a lo primero, se deberá tener en cuenta al Art. I del Título Preliminar de la NLPT, donde dice que: *“El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de **inmediación**, oralidad, concentración, **celeridad**, **economía procesal** y veracidad”*. Después de haber sido Analizado este documento y el estudio que ha realizado el jurista y como los principios que destacan en la ley 29497 solo quedan plasmados en un papel y que la realidad que podemos

compararlo con los existente que se han presentado líneas arriba desvirtúan lo que se conoce en la teoría como en la práctica, en la práctica los plazos no se cumplen no se respetan se dejan de lado lo que dice la ley, ahora esto a que nos conlleva, a que los principios que se encuentran resaltados líneas arriba no sean la base de la nueva ley procesal del trabajo por lo que se deduce que es muy probable con el seguir del pasar de los años colapse y los juzgados laborales del Callao no encuentren una solución que genere una celeridad en el proceso.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Identificar el estudio de la conciliación prejudicial incide como único acto procesal laboral ordinario

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Expediente

NÚMERO DE EXPEDIENTE: N° 002762-2015-0-0701-JR-LA-01

FECHA DE EXPEDICIÓN: 25 de junio del 2015

ENTIDAD QUE EMITIÓ: EL MINISTERIO DE TRABAJO DEL CALLAO

1.- las conciliaciones extrajudiciales cumplen con su finalidad y son respetadas por las partes.

Fundamentos:

Cuando se analizó el presente expediente se apreció que el demandante adjunto un acta de conciliación donde se verifica que se llegó a un acuerdo con ENAPU donde el demandante solicitaba el pago de sus beneficios a la empresa nacional de puertos S.A.(ENAPU) en la cual ambas parte decidieron conciliar en que se le generaría el pago de 125,359,98 nuevos soles por los años laborados en la mencionada empresa que eran 19 años y 5 meses y 4 días si bien es cierto se le genero el pago, fuera de una indemnización por los meses no laborado y el pago de los convenios colectivos, es por ello que se ve que en este caso la concilian extrajudicial logro al menos que el demandante tuviera una solución casi inmediata, es así que se puede concluir diciendo que para que conciliación extrajudicial pueda arribar a buen puerto depende de la predisposición de las partes.

Ahora cuantas personas consideran una conciliación extrajudicial sea eficaz, es por ello que un futuro demandante prefiere realizar una demanda judicial ya que consideran que de esa manera cuando un juez de una sentencia esta será firme, y que no habrá nada que pueda cambiar lo ya dictaminado, es decir una demanda judicial le da mayor seguridad al demandante, ya que en casi un 70% cuando se realiza la conciliación extrajudicial la demanda hace caso omiso a esta invitación para conciliar, es por ello que se tiene la creencia que es mejor judicializar una demandada pero lo que si nos damos cuenta que solo genera una carga laboral.

La especialista del Primer Juzgado Especializado en lo Laboral Rosario Carmen Alvarado consideró que no es mejor una conciliación extrajudicial porque ello generaría al trabajador que ha sido despedido un gasto económico, sin embargo, si fuera la empresa la parte demandante ellos si se encuentran obligados a presentar su conciliación extrajudicial.

Otro punto que ella hace mención es que muchas veces los acuerdos extrajudiciales no se respetan y no se cumplen son letra muerta porque si bien es cierto existe un acuerdo firmado por las partes pero que se vea plasmado en la realidad es un poco difícil y es por ello por lo que muchas veces las conciliaciones extrajudiciales igual llegan a un proceso laboral porque una de las partes no cumplió con lo estipulado en dicha conciliación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Revista Jurídica

NOMBRE DEL AUTOR: Dra. Sara Campos Torres

NÚMERO DE EDICION: N° 01 DEL 2015

FECHA DE EXPEDICIÓN: EN MAYO DEL 2015

ENTIDAD QUE EMITIÓ: Facultad de Derecho de la Universidad San Martín de Porres.

Fundamentos:

En un fragmento de la revista se hace mención de la conciliación extra judicial y privada es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, por el cual las partes acuden ante un centro de conciliación según el artículo 7 de la Ley N°

26872, la materia laboral es conciliable en la medida que se efectúe sobre los siguientes parámetros:

a) La conciliación en materia laboral se llevará a cabo respetando el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador, que se encuentran reconocidos por la Constitución Política del Perú y la ley, en materia laboral se puede apreciar Otro punto que ella hace mención es que muchas veces los acuerdos extrajudiciales no se respetan y no se cumplen son letra muerta porque si bien es cierto existe un acuerdo firmado por las partes pero que se vea plasmado en la realidad es un poco difícil y es por ello por lo que muchas veces las conciliaciones extrajudiciales igual llegan a un proceso laboral porque una de las partes no cumplió con lo estipulado en dicha conciliación.

b) La materia laboral será atendida por:

- Centros de Conciliación Gratuitos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aquí se pone de manifiesto el ministerio de trabajo en el callao, pero consideran que no siempre se puede llegar a un entendimiento entre las parte ya que ellos consideran que no quieren perder ninguna de las pretensiones que se está solicitando, y la demandada no quiere dar su brazo a torcer para que de esta manera no darle el gusto al demandante esta situación es clásica con las entidades públicas como las Municipalidades del Callao ENAPU CORPAC.
- Centros de conciliación privados deberán contar con personal especial es decir conciliadores que se encuentren acreditados por el ministerio de justicia, y es más las partes podrán contar con sus abogados ya que ellos deberán estar en la audiencia para poder corroborar lo que se está conciliando los términos pactados, ahora muchas veces el demandado no cumple con este convenio y solo le importa cumplir con este protocolo.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Señalar la conciliación con un tercero interviniente incide en una sentencia laboral en proceso laboral ordinario

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Expediente Judicial

NÚMERO DE RESOLUCIÓN: Número Uno

FECHA DE EXPEDICIÓN: diecisiete de mayo del dos mil dieciséis

ENTIDAD QUE EMITIÓ: Corte Superior de Justicia del Callao // Primer Juzgado Especializado de Trabajo en el Callao

1.- La intervención del juez en la conciliación es muy importante para la culminación de un proceso.

Fundamentos:

Esta es la resolución uno donde se está admitiendo la demanda y a su vez se le hace la programación de la audiencia de conciliación como se puede corroborar la resolución es remitida el diecisiete de mayo del dos mil dieciséis y la programación de la a primera audiencia que es la audiencia de conciliación es el 09 de setiembre es decir casi 04 meses en para que se pueda realizar la audiencia de conciliación, partiendo de esto podemos deducir que es as difícil la programación de la audiencia de juzgamiento ya que reiteramos que la ley es clara el tempo es de 30 días y no más; pero la realidad es diferente, de esta manera podemos ver que si en la sede del Callao las programaciones de audiencia son demasiado prolongadas, es por ello que está a punto de colapsar, y es que para que se pueda realizar la programación de las audiencias esta se basara en la agenda del juez, si a ello le sumamos que los trabajadores del poder judicial realizan huelgas que ellos consideran que se le está vulnerando el derecho como trabajador que los pactos que se firmaron no se le han cumplido; pero que culpa tiene las partes para que deba de esperar tanto en un proceso que supuestamente brindaba celeridad en los proceso generaría economía procesal pero se ve que el principio del debido proceso está siendo mellado al no cumplirse.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Acta de Audiencia de Conciliación

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 01209-2016-0-0701-JR-LA-01

FECHA DE EXPEDICIÓN: 09 de setiembre del 2016

ENTIDAD QUE EMITIÓ: Corte Superior de Justicia del Callao // Primer Juzgado Especializado de Trabajo en el Callao.

Tomo este documento ya que aquí se puede apreciar para cuando se estaría realizando la programación de la audiencia de juzgamiento, audiencia que se realizó el **06 de marzo del 2017**, se ve claramente que son 06 meses que se está realizando la programación de las audiencias en un plazo exagerado de lo mencionado en la ley, es por ello que es clara y evidente que los plazos son incumplido por la misma autoridad del poder judicial, pero lo que me hizo tomar la decisión de tomar este documento es exagerado el tiempo que se está tomando para una audiencia de juzgamiento el tener que esperar casi 06 meses pero si hablamos desde el ingreso de la demanda hasta la audiencia de juzgamiento hablamos de un año y tres meses que se deberá de espera para que se pueda tener una sentencia, tiempo en que el demandante deberá de invertir tiempo y dinero tiempo en que deba de ir a ver cómo está avanzado su proceso y dinero porque deberá de pagar a su abogado, y sobre todo la falta de credibilidad que se esté teniendo para la el poder judicial, un criterio que no está muy alejado de la realidad como se puede apreciar, si a esto le sumamos que los trabajadores del poder judicial no cumplen sus labores de manera correcta, y es que muchos de ellos nos son especialista en el área laboral si nos basamos en la presente investigación.

IV. DISCUSIÓN

Huamanchumo H. y Rodríguez J. (2015), *Para los autores la discusión de los resultados, es la parte más importante de una investigación por analizar y presentar de manera objetiva la interpretación de los datos obtenidos en el campo, los cuales se muestran a nivel de resultados, de gráficos, frecuencia, indicadores estadístico, que expresan el comportamiento o tendencia de lo investigado, lo cual lleva a contrastar o reafirmar la hipótesis, los objetivos y el problema en base al análisis descriptivo, correlacional o expectativo, dependiendo del nivel de investigación, los cuales permite contrastar los resultados, los mismos que pueden diferir la teoría versus la realidad permitiendo dar inicio a nuevos planteamiento de investigación de campo. Finalmente la discusión comparar los resultados con otras investigaciones que han sido referenciado en el marco teórico. (p.290).*

Los resultados que señalan en el objetivo general indican que para Explicar el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral ordinario, para Osorio un jurista colombiano mediante las indagaciones de su tesis que tiene por título Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos en el Derecho Laboral, la conciliación es un sistema que da solución a una incidencia, aun desacuerdo de las partes y que su propósito es de dar una solución inmediata, es así que destaca la celeridad para un proceso laboral, un principio que se le conoce como rapidez en el proceso, un principio que en el argot común se maneja para manifestar que las cosas deben realizarse con rapidez sin que existan obstáculos, es por ello que la conciliación ofrece de manera práctica obtener un resultado que contenga garantías, a su vez nos lleva a lograr arreglos que para ambas partes tendrá que ser satisfactorios, de esta manera las partes son los autores de obtener una solución.

Objetivo general Explicar el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral.

En el presente trabajo de investigación se tiene como objetivo demostrar que el cumplimiento de los plazos en proceso laboral ordinario genera incidencia para a las partes, y como la nueva ley procesal de trabajo está siendo un saludo

a la bandera que no cumplen con los plazos y es así que se viene vulnerando el derecho al debido proceso porque si no se cumplen los plazos según lo estipulado en la norma no se está respetando el derecho de las partes al acudir a un órgano jurisdiccional para que les dé una solución razonable en un tiempo razonable y que se le emita una sentencia en un tiempo razonable en base a lo que dice la ley. Los entrevistados señalan que respecto al plazo se debe cumplir en 30 días entre la etapa de conciliación y la etapa de juzgamiento sin embargo en la práctica los plazos entre conciliación y juzgamiento son de seis meses, que no se cumplen por la carga procesal, se basan en la agenda judicial, carencia de poder conciliar de las partes, y es por ello por lo que, mediante las entrevistas, encuestas y los análisis documentarios podremos analizar a profundidad que estas suceden con los plazos entre conciliación y juzgamiento que se vienen vulnerando, así como podemos apreciar que los plazos en la nueva ley procesal del trabajo están siendo vulnerados no existe la celeridad procesal a tal punto que si se está comparado con la antigua ley 26366 donde se hace mención que esta era más rápida que si bien es cierto no existía el principio de oralidad y casi todo se realizaba mediante escrito, y no excedía de los 6 meses u 8 meses de espera para una sentencia, es así que podemos decir que no existe cumplimiento de los plazos entre la audiencia de conciliación y juzgamiento.

Objetivo específico 1: identificar el estudio de la conciliación prejudicial incide como único acto procesal laboral ordinario.

Es mejor una conciliación extrajudicial porque ello generaría al trabajador que ha sido despedido un gasto económico, sin embargo, si fuera la empresa la parte demandante ellos si se encuentran obligados a presentar su conciliación extrajudicial, muchas veces los acuerdos extrajudiciales no se respetan y no se cumplen son letra muerta porque si bien es cierto existe un acuerdo firmado por las partes pero que se vea plasmado en la realidad es un poco difícil y es por ello por lo que muchas veces las conciliaciones extrajudiciales igual llegan a un proceso laboral porque una de las partes no cumplió con lo estipulado en dicha conciliación.

El análisis que nos lleva a ver que las conciliaciones extrajudiciales no siempre son la primera opción que se tiene para poder llegar a un acuerdo y así evitar un proceso judicializado, en el Perú no existe una política conciliatoria, se prefiere que sea el poder judicial que tenga la última palabra para poder realizar y dar fin a una demanda judicializada, consideran que lo que dictamine un juez tiene más valor y peso legal.

Si bien es cierto el Perú muchas veces es un país conflictivo hemos visto que los mecanismos de solución de conflictos en el Perú no son respetados y que lo único que se busca que todo lo que se pretende en un pliego de reclamaciones se cumpla al 100% de las peticiones que se están solicitando

Objetivo específico 2: señalar la conciliación con un tercero interviniente incide en una sentencia laboral.

Un tercero interviniente si incide en una sentencia laboral ya que aquí se pone de manifiesto el principio de inmediación el cual vemos que el juez debe de espera más de 04 meses que se dará la audiencia de juzgamiento para que pueda volver a recordar la demanda el ver interactuar las partes, en las audiencias, pero a su vez sucede que las partes realizan sus alegatos de manera que lo que solo generan es un fastidio para el magistrado ya que muchas veces los abogados no encuentran la forma precisa y concreta para hacer más llevadera la audiencia, es por ello que las audiencias en vez de ser dinámicas se vuelven tediosas pesadas, contagiando de ello al juez que llega al punto de aburrirse en la audiencia, aunque parezca extraño pero muchas veces el juez también toma eso en cuenta para la realización de sus sentencias, los procesos deben darse de manera inmediata sin demora, de manera concreta y precisa pero que la realidad en el Perú es otra es más complicado ya que en una audiencia de juzgamiento nos damos cuenta que al momento de presentar los alegatos se genera una demora ya que en los alegatos iniciales las partes cuentan toda la historia de cómo cuando sucedió todo lo relacionado con la vulneración del derecho del trabajador.

V. CONCLUSIONES

Huamanchumo H. y Rodríguez J. (2015), las conclusiones y recomendaciones. Las conclusiones son formulaciones o enunciados claros y precisos en forma de síntesis tomando como base los hallazgos y resultados encontrados, para lo cual hará uso de los métodos deductivo inductivo, analítico, sintético, comparativo y otros. Las conclusiones deben apuntar resolver las variables o dimensiones a investigar, las conclusiones deben ser coherentes con la hipótesis, los objetivos y el problema de investigación. (p. 296)

En base al problema que se ha venido estudiando en la presente investigación, que se ha basado en el análisis del marco teórico ha han sido fuentes muy confiables, y a su vez la metodología utilizada lo que nos ha permitido poder profundizar y utilizar las herramientas adecuadas para la realización de esta investigación se ha tenido que seguir los pasos correspondientes, y de las cuales las conclusiones son:

- A) Se explicó el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral ordinario, no se cumplen los plazos entre estos dos actos procesales actos que se encuentran dentro de la ley 29497, y no se cumple por la carga procesal de los juzgados laborales, porque no existe una política de conciliación, para poder aminorar la carga de los juzgados, generando que un proceso laboral que no debería durar entre 06 meses a 08 meses llega a tener un plazo de año y medio y todo porque no se puede cumplir los plazos que dice la ley.
- B) Se identificó el estudio de la conciliación prejudicial incide como único acto procesal laboral ordinario, no se cumple con la conciliación pre judicial ya que cuando las empresa son entidades públicas no están dispuestas a conciliar tal es el caso de las municipalidades del Callao la Perla, y otras que dichas entidades no están dispuesta a llegar a una conciliación porque muchos de ellos están vulnerando el derecho del trabajador y las sumas que se piden para que se recompense al trabajador son sumas muy fuertes que muchas veces no pueden ser pagadas al momento ya que deben basarse al presupuesto que ellos tiene en ese año, además nos damos cuenta que en el Perú no se cumple la cultura de tratar de conciliar sin la necesidad de llegar

a un juicio ya que lo que se piensa que cuando uno concilia es él depende su derecho o las pretensiones que se están solicitando, tal vez por no querer perder unos cuantos soles o se han basado en una pretensión monetaria exagerado, generaran un incremento en la carga procesal para los juzgados laborales, no se analiza que las conciliaciones extrajudiciales también tiene peso legal y que lo que se firme en ese acuerdo se debe cumplir.

- C) Se señaló la conciliación con un tercero interviniente incide en una sentencia laboral, es correcto ya que como se ha hecho mención en reiteradas oportunidades para que se cumplan los actos procesales todo dependerá de la agenda judicial de un juez y además se incluyó que el espacio entre la audiencia es demasiado exagerado el principio de inmediatez no está cumpliendo su objetivo, así como los especialistas mencionaron en la entrevista que se les realizó es más complicado para el juez tener que recordar de que se trata el expediente y que se dijo en la conciliación las excepciones y tener que estudiar el expediente antes que se proceda con la audiencia de juzgamiento.

VI. RECOMENDACIONES

Que si se cumpla el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral ordinario se recomienda que la conciliación y el juzgamiento puedan fusionarse en una sola audiencia para que se respeten los principios procesales como celeridad, economía procesal, la inmediación debido proceso.

Que si se realice la conciliación extrajudicial en el Perú tome más relevancia, tener una cultura de conciliación y aminorar las cargas procesales, y que se pueda avanzar con las demandas.

Que en las audiencias se cumplan, que el tercero interviniente, intervenga en la emisión de la sentencia de manera correcta mientras se lleva las audiencias, el análisis de cada demanda cuente con los principios que rigen la ley 29497.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- Bonilla, I. (2010). Teoría general de la actividad procesal defectuosa en materia procesal laboral (Tesis de Licenciatura)
- Wolfermann, E. (2005). La Mediación y la Conciliación Como Medios Alternativos de Resolución de Conflictos en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Caracas - Venezuela
- Casas, J y Olivares, C. Vulneración del Derecho a la Prueba en el Juzgamiento Anticipado Laboral (Tesis Para el Título de Abogado) Trujillo-Perú.
- Raxtun, R.(2009) análisis jurídico sobre la violación al derecho de juzgamiento en el código de trabajo de Guatemala (Tesis para Título de Abogado y Notario) Guatemala
- Neyra,C (2014) el arbitraje potestativo como forma de solución de conflictos laborales (Tesis para el Grado de Magister) Lima - Perú
- Rojas,L.(2015) La Oralidad Como Herramienta en la Audiencia del Juzgamiento del Nuevo Proceso Laboral Peruano (Tesis Para el Título de Abogado) Trujillo – Perú
- Osorio,A.(2002) Conciliación Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos por Excelencia(Tesis Para el Titulo de Abogada) Bogotá – Colombia.
- Cáceres, E (2011).Análisis de la Justicia Laboral en Panamá
- Álvarez. (2005). Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología. México DF, México: Paidós.
- Ley N.º 26366 antigua ley procesal laboral
I.D.UIRI <https://www.sunarp.gob.pe/TribunalRegistral/Documents/Ley-26366.pdf>.
- Ley N.º 29497 nueva ley procesal laboral. Diario Oficial el peruano, Lima, Perú, 05 de noviembre del 2012.
I.D.UIRIhttps://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6babe021c5bb19c/Ley_29497_Nva_ley_procesal_Trabajo.pdf?MOD=AJPERES
- Caballero, R. (2013) Derecho procesal del trabajo (Tesis de Licenciatura)

- Burgos, V. (2010) el procedimiento ordinario en el nuevo sistema procesal laboral. Chile (Tesis de Licenciado en ciencias jurídicas y sociales)
- Rodríguez, I. (2002) La conciliación en el derecho laboral. (Tesis de Licenciatura) Guatemala.
- Herrera, R. (2012) Estudio jurídico doctrinario del proceso ordinario oral, análisis crítico en la violación a los principios procesales y la necesidad de regular el arbitraje laboral dentro de los conflictos individuales de trabajo
- Vílchez, V. (2017) el derecho peruano y el derecho previsional con equidad y desarrollo.
- Javalois, A. La conciliación (2010) Guatemala.
I.D.UIRI <https://bibleo3.url.edu.gt/libros/2012/la-concila.pdf>
- Castillo, C. (2013) derecho comparado del trabajo una aproximación a los modelos de solución de conflicto en materia laboral en el mundo
<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/43/47-05.pdf>
- DECRETO LEY 2158 DE 1948 (junio 24) Sobre Procedimientos en los juicios del Trabajo. Código Procesal del Trabajo Colombia.
- Huamanchumo, H y Rodríguez J. (2015), metodología de la investigación en las organizaciones (1ra. Edición, Lima Perú, editorial summit).
- Casas, J y Olivares, C (2015) Vulneración del Derecho a la Prueba en el Juzgamiento Anticipado (Tesis Para el Título de Abogados) Trujillo Perú
- Quiroga.(2002) La Conciliación en el Derecho Laboral (Tesis de Grado) Nuevo León – México.
- La Constitución Política del Perú de 1993.
- Campos Torres S (2010) *la conciliación en la nueva ley procesal del trabajo*,(37)(pp 1- 8)

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Cynthia Mercedes Salas Porras

FACULTAD/ESCUELA: **DERECHO**

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	El Estudio de la Conciliación y Juzgamiento Incide Como Único Acto Procesal Labor en el Poder Judicial del Callao 2016.
PROBLEMA GENERAL	¿Cómo el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral?
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	¿Cómo el estudio de la conciliación prejudicial incide como único acto procesal laboral? ¿Cómo la conciliación con un tercero interviniente incide en una sentencia laboral?
OBJETIVO GENERAL	Explicar el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral.
OBJETIVOS ESPECÍFICO	Identificar el estudio de la conciliación prejudicial incide como único acto procesal laboral ordinario Señalar la conciliación con un tercero interviniente incide en una sentencia laboral.
SUPUESTO GENERAL	Explicar el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral.
SUPUESTOS ESPECÍFICOS	El estudio de la conciliación prejudicial incide como único acto procesal laboral.

SUPUESTOS ESPECÍFICOS	la conciliación con un tercero interviniente incide en una sentencia laboral.
CATEGORIAS	Conciliación
CATEGORIAS	Juzgamiento
SUB CATEGORIA DE LA CONCILIACION	Pre Judicial Judicial
SUB CATEGORIA DEL JUZGAMIENTO	Acto único concentra las etapas de confrontación de posiciones
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	Cualitativa, Método teoría fundamentada
TIPO DE INVESTIGACIÓN	Aplicada y de Nivel Descriptivo y explicativo



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Rodriguez Figueroa Jorge*
 1.2. Cargo e institución donde labora:
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
 1.4. Autor(A) de Instrumento: *Eythia Mercedes Salas Porras*

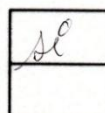
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del Supuesto Jurídico.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuesto jurídico, categorías e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar el Supuesto Jurídico.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :



95%

Lima, 21 de junio del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. *752285638*
 DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE
 ABOGADO CAL N° 1048
 ADMINISTRADOR CLAP 3363

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres:

Castro Rodríguez Jedy

1.2. Cargo e institución donde labora:

etc

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:

1.4. Autor(A) de Instrumento: *Synthia Mercedes Salas Pomas*
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del Supuesto Jurídico.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuesto jurídico, categorías e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar el Supuesto Jurídico.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95. %

Lima, 21 de junio del 2017
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf:.....

42977746 980712826

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- I. DATOS GENERALES**
- 1.1. Apellidos y Nombres: *Tomás Longo, Enrique Arturo*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Dr. Derecho Laboral de La UCV*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: *Gritha Mercedes Salas Porras*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del Supuesto Jurídico.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuesto jurídico, categorías e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar el Supuesto Jurídico.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 21 de junio del 2017

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. *89631138* Telf. *997351619*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Himantora Himantora Carlos
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo completo – Investigador – Universidad César Vallejo
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Salas Porras Cynthia Mercedes

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del Supuesto Jurídico.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos, categorías e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los Supuestos Jurídicos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 27 de Noviembre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No. 0719395 Telf. 999576165

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Hinostroza Hinostroza Carlos*
 1.2. Cargo e institución donde labora: **Docente a tiempo completo – Investigador – Universidad César Vallejo**
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Encuesta**
 1.4. Autor(A) de Instrumento: **Salas Porras Cynthia Mercedes**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del Supuesto Jurídico.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos, categorías e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los Supuestos Jurídicos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

<i>Si</i>

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

<i>95</i> %

Lima, *27* de Noviembre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No. *607193395* Telf. *989976665*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Costa Rodriguez desly*
 1.2. Cargo e institución donde labora: **Docente a tiempo completo – Investigador – Universidad César Vallejo**
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Análisis Documental**
 1.4. Autor(A) de Instrumento: **Salas Porras Cynthia Mercedes**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del Supuesto Jurídico.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos, categorías e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los Supuestos Jurídicos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

54

95 %

Lima, *27* de Noviembre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf:.....

4294746 980712526

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: *Rodriguez Figueroa Jorge Jose*

1.2. Cargo e institución donde labora: **Docente a tiempo completo – Investigador – Universidad César Vallejo**

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Encuesta**

1.4. Autor(A) de Instrumento: **Salas Porras Cynthia Mercedes**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del Supuesto Jurídico.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos, categorías e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los Supuestos Jurídicos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

90
95%

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, *20* de Noviembre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No. Telf.:

[Firma]
DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE
ABOGADO CAJN N° 1048
ADMINISTRADOR CLAP 3363

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Rodriguez Figueroa Jorge Jose*
 1.2. Cargo e institución donde labora: **Docente a tiempo completo – Investigador – Universidad César Vallejo**
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Análisis Documental**
 1.4. Autor(A) de Instrumento: **Salas Porras Cynthia Mercedes**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del Supuesto Jurídico.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos, categorías e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los Supuestos Jurídicos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

00
 95%

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, *26* de Noviembre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No..... Telf.....

[Firma]
 DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE
 ABOGADO CAL N° 1048
 ADMINISTRADOR CLAP 3363

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Castro Rodríguez Desley*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: **Docente a tiempo completo – Investigador – Universidad César Vallejo**
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Análisis Documental**
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: **Salas Porras Cynthia Mercedes**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del Supuesto Jurídico.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos, categorías e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los Supuestos Jurídicos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

SI

95 %

Lima, *25* de Noviembre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf:.....

42941146 380712526

**Cuestionario de encuesta****Título El Estudio de la Conciliación y Juzgamiento Incide Como Único Acto Procesal
Labor en el Poder Judicial del Callao 2016**

Edad	46 años
Sexo	Masculino
Lugar donde reside	La Perla
Fecha de encuesta	24 de octubre del 2017

Investigadora: Cynthia Mercedes Salas Porras

Indicaciones: marcar solo una respuesta con una X

Objetivo General	Explicar el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral ordinario.
-------------------------	---

1	¿Cree usted que la conciliación cumple su finalidad en un proceso laboral? (abreviado y ordinario)	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿Cree usted que la conciliación debería ser omitida en un proceso laboral?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿cree usted que el plazo que existe entre las audiencias es demasiado excesivo a tal punto que no se respeta lo establecido en el artículo 43 en la ley 29497?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿cree usted que un proceso abreviado es más rápido que un ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo



Objetivo Especifico 1	Demostrar que el mecanismo de solución de conflictos y el juzgamiento como actos separados no generan mejoramiento en los plazos para el acto procesal laboral ordinario
------------------------------	---

1	¿Para usted, considera que el proceso ordinario en proceso laborales es demasiado prologado?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿cree usted que la fusión de la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento generaría la celeridad en el proceso laboral ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿Cree usted que debería existir una sanción por el hecho de no respetar los plazos que existen entre una audiencia de conciliación y la de juzgamiento?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿cree usted que una conciliación Extrajudicial o Prejudicial es más efectiva que una conciliación judicial (Audiencia de conciliación)?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo

Objetivo Especifico 1	señalar la conciliación con un tercero interviniente incide en una sentencia laboral.
------------------------------	--

1	¿cree usted que en una audiencia de conciliación debería ser más rigurosa y así en esta misma audiencia se daría una sentencia justa?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿Cree usted que la conciliación en el proceso abreviado es más efectiva que la de un proceso laboral ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿cree usted que es un exceso tiempo que se toma en la audiencia de juzgamiento durante su realización?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿considera usted que la celeridad y la economía procesal son principios que no se aplican en la nueva ley procesal del trabajo ley 27497?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo



Cuestionario de encuesta

**Título El Estudio de la Conciliación y Juzgamiento Incide Como Único Acto Procesal
Labor en el Poder Judicial del Callao 2016**

Edad	66 años
Sexo	Femenino
Lugar donde reside	Chucuito - La Punta
Fecha de encuesta	27 de octubre

Investigadora: Cynthia Mercedes Salas Porras

Indicaciones: marcar solo una respuesta con una X

Objetivo General	Explicar el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral ordinario.
------------------	--

1	¿Cree usted que la conciliación cumple su finalidad en un proceso laboral? (abreviado y ordinario)	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿Cree usted que la conciliación debería ser omitida en un proceso laboral?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿cree usted que el plazo que existe entre las audiencias es demasiado excesivo a tal punto que no se respeta lo establecido en el artículo 43 en la ley 29497?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿cree usted que un proceso abreviado es más rápido que un ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo



Objetivo Específico 1	Demostrar que el mecanismo de solución de conflictos y el juzgamiento como actos separados no generan mejoramiento en los plazos para el acto procesal laboral ordinario
------------------------------	---

1	¿Para usted, considera que el proceso ordinario en procesos laborales es demasiado prologado?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿Cree usted que la fusión de la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento generaría la celeridad en el proceso laboral ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿Cree usted que debería existir una sanción por el hecho de no respetar los plazos que existen entre una audiencia de conciliación y la de juzgamiento?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿Cree usted que una conciliación Extrajudicial o Prejudicial es más efectiva que una conciliación judicial (Audiencia de conciliación)?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo



Objetivo Especifico 1	señalar la conciliación con un tercero interviniente incide en una sentencia laboral.
------------------------------	--

1	¿cree usted que en una audiencia de conciliación debería ser más rigurosa y así en esta misma audiencia se daría una sentencia justa?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿Cree usted que la conciliación en el proceso abreviado es más efectiva que la de un proceso laboral ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿cree usted que es un exceso tiempo que se toma en la audiencia de juzgamiento durante su realización?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿considera usted que la celeridad y la economía procesal son principios que no se aplican en la nueva ley procesal del trabajo ley 29497?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo



Cuestionario de encuesta

**Título El Estudio de la Conciliación y Juzgamiento Incide Como Único Acto Procesal
Labor en el Poder Judicial del Callao 2016**

Edad	38 años
Sexo	Femenino
Lugar donde reside	La Perla - Callao
Fecha de encuesta	25 de octubre

Investigadora: Cynthia Mercedes Salas Porras

Indicaciones: marcar solo una respuesta con una X

Objetivo General	Explicar el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral ordinario.
-------------------------	---

1	¿Cree usted que la conciliación cumple su finalidad en un proceso laboral? (abreviado y ordinario)	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿Cree usted que la conciliación debería ser omitida en un proceso laboral?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿cree usted que el plazo que existe entre las audiencias es demasiado excesivo a tal punto que no se respeta lo establecido en el artículo 43 en la ley 29497?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿cree usted que un proceso abreviado es más rápido que un ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo



Objetivo Especifico 1	Demostrar que el mecanismo de solución de conflictos y el juzgamiento como actos separados no generan mejoramiento en los plazos para el acto procesal laboral ordinario
------------------------------	---

1	¿Para usted, considera que el proceso ordinario en proceso laborales es demasiado prologado?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿cree usted que la fusión de la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento generaría la celeridad en el proceso laboral ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿Cree usted que debería existir una sanción por el hecho de no respetar los plazos que existen entre una audiencia de conciliación y la de juzgamiento?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿cree usted que una conciliación Extrajudicial o Prejudicial es más efectiva que una conciliación judicial (Audiencia de conciliación)?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo



Objetivo Especifico 1	señalar la conciliación con un tercero interviniente incide en una sentencia laboral.
------------------------------	--

1	¿cree usted que en una audiencia de conciliación debería ser más rigurosa y así en esta misma audiencia se daría una sentencia justa?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿Cree usted que la conciliación en el proceso abreviado es más efectiva que la de un proceso laboral ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿cree usted que es un exceso tiempo que se toma en la audiencia de juzgamiento durante su realización?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿considera usted que la celeridad y la economía procesal son principios que no se aplican en la nueva ley procesal del trabajo ley 29497?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo



Cuestionario de encuesta

**Título El Estudio de la Conciliación y Juzgamiento Incide Como Único Acto Procesal
Labor en el Poder Judicial del Callao 2016**

Edad	39 años
Sexo	Femenino
Lugar donde reside	Bellavista
Fecha de encuesta	30 de Octubre

Investigadora: Cynthia Mercedes Salas Porras

Indicaciones: marcar solo una respuesta con una X

Objetivo General	Explicar el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral ordinario.
-------------------------	---

1	¿Cree usted que la conciliación cumple su finalidad en un proceso laboral? (abreviado y ordinario)	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿Cree usted que la conciliación debería ser omitida en un proceso laboral?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿cree usted que el plazo que existe entre las audiencias es demasiado excesivo a tal punto que no se respeta lo establecido en el artículo 43 en la ley 29497?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿cree usted que un proceso abreviado es más rápido que un ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo

Objetivo Específico 1	Demostrar que el mecanismo de solución de conflictos y el juzgamiento como actos separados no generan mejoramiento en los plazos para el acto procesal laboral ordinario
------------------------------	---

1	¿Para usted, considera que el proceso ordinario en proceso laborales es demasiado prologado?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿cree usted que la fusión de la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento generaría la celeridad en el proceso laboral ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿Cree usted que debería existir una sanción por el hecho de no respetar los plazos que existen entre una audiencia de conciliación y la de juzgamiento?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿cree usted que una conciliación Extrajudicial o Prejudicial es más efectiva que una conciliación judicial (Audiencia de conciliación)?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo



Objetivo Especifico 1	señalar la conciliación con un tercero interviniente incide en una sentencia laboral.
------------------------------	--

1	¿cree usted que en una audiencia de conciliación debería ser más rigurosa y así en esta misma audiencia se daría una sentencia justa?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿Cree usted que la conciliación en el proceso abreviado es más efectiva que la de un proceso laboral ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿cree usted que es un exceso tiempo que se toma en la audiencia de juzgamiento durante su realización?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿considera usted que la celeridad y la economía procesal son principios que no se aplican en la nueva ley procesal del trabajo ley 27497?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo



Cuestionario de encuesta

**Título El Estudio de la Conciliación y Juzgamiento Incide Como Único Acto Procesal
Labor en el Poder Judicial del Callao 2016**

Edad	59 años
Sexo	Masculino
Lugar donde reside	La Punta
Fecha de encuesta	24 de octubre del 2017

Investigadora: Cynthia Mercedes Salas Porras

Indicaciones: marcar solo una respuesta con una X

Objetivo General	Explicar el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral ordinario.
------------------	--

1	¿Cree usted que la conciliación cumple su finalidad en un proceso laboral? (abreviado y ordinario)	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿Cree usted que la conciliación debería ser omitida en un proceso laboral?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿cree usted que el plazo que existe entre las audiencias es demasiado excesivo a tal punto que no se respeta lo establecido en el artículo 43 en la ley 29497?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿cree usted que un proceso abreviado es más rápido que un ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo

Objetivo Especifico 1	Demostrar que el mecanismo de solución de conflictos y el juzgamiento como actos separados no generan mejoramiento en los plazos para el acto procesal laboral ordinario
------------------------------	---

1	¿Para usted, considera que el proceso ordinario en proceso laborales es demasiado prologado?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿cree usted que la fusión de la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento generaría la celeridad en el proceso laboral ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿Cree usted que debería existir una sanción por el hecho de no respetar los plazos que existen entre una audiencia de conciliación y la de juzgamiento?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿cree usted que una conciliación Extrajudicial o Prejudicial es más efectiva que una conciliación judicial (Audiencia de conciliación)?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo



Objetivo Especifico 1	señalar la conciliación con un tercero interviniente incide en una sentencia laboral.
------------------------------	--

1	¿cree usted que en una audiencia de conciliación debería ser más rigurosa y así en esta misma audiencia se daría una sentencia justa?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿Cree usted que la conciliación en el proceso abreviado es más efectiva que la de un proceso laboral ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿cree usted que es un exceso tiempo que se toma en la audiencia de juzgamiento durante su realización?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿considera usted que la celeridad y la economía procesal son principios que no se aplican en la nueva ley procesal del trabajo ley 29497?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo

Cuestionario de encuesta

Título El Estudio de la Conciliación y Juzgamiento Incide Como Único Acto Procesal Labor en el Poder Judicial del Callao 2016

Edad	Mis 52 años
Sexo	Femenino
Lugar donde reside	M ^o P ^o - Ventanilla
Fecha de encuesta	23 de octubre del 2017

Investigadora: Cynthia Mercedes Salas Porras

Indicaciones: marcar solo una respuesta con una X

Objetivo General	Explicar el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral ordinario.
-------------------------	---

1	¿Cree usted que la conciliación cumple su finalidad en un proceso laboral? (abreviado y ordinario)	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿Cree usted que la conciliación debería ser omitida en un proceso laboral?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿cree usted que el plazo que existe entre las audiencias es demasiado excesivo a tal punto que no se respeta lo establecido en el artículo 43 en la ley 29497?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿cree usted que un proceso abreviado es más rápido que un ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo

Objetivo Especifico 1	Demostrar que el mecanismo de solución de conflictos y el juzgamiento como actos separados no generan mejoramiento en los plazos para el acto procesal laboral ordinario
------------------------------	---

1	¿Para usted, considera que el proceso ordinario en proceso laborales es demasiado prologado?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿cree usted que la fusión de la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento generaría la celeridad en el proceso laboral ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿Cree usted que debería existir una sanción por el hecho de no respetar los plazos que existen entre una audiencia de conciliación y la de juzgamiento?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿cree usted que una conciliación Extrajudicial o Prejudicial es más efectiva que una conciliación judicial (Audiencia de conciliación)?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo



Objetivo Específico 1	señalar la conciliación con un tercero interviniente incide en una sentencia laboral.
------------------------------	--

1	¿cree usted que en una audiencia de conciliación debería ser más rigurosa y así en esta misma audiencia se daría una sentencia justa?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿Cree usted que la conciliación en el proceso abreviado es más efectiva que la de un proceso laboral ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿cree usted que es un exceso tiempo que se toma en la audiencia de juzgamiento durante su realización?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿considera usted que la celeridad y la economía procesal son principios que no se aplican en la nueva ley procesal del trabajo ley 27497?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo



Cuestionario de encuesta

Título El Estudio de la Conciliación y Juzgamiento Incide Como Único Acto Procesal Labor en el Poder Judicial del Callao 2016

Edad	56 años
Sexo	Masculino
Lugar donde reside	Callao
Fecha de encuesta	19 de Octubre

Investigadora: Cynthia Mercedes Salas Porras

Indicaciones: marcar solo una respuesta con una X

Objetivo General	Explicar el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral ordinario.
------------------	--

1	¿Cree usted que la conciliación cumple su finalidad en un proceso laboral? (abreviado y ordinario)	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿Cree usted que la conciliación debería ser omitida en un proceso laboral?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿cree usted que el plazo que existe entre las audiencias es demasiado excesivo a tal punto que no se respeta lo establecido en el artículo 43 en la ley 29497?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿cree usted que un proceso abreviado es más rápido que un ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo



Objetivo Específico 1	Demostrar que el mecanismo de solución de conflictos y el juzgamiento como actos separados no generan mejoramiento en los plazos para el acto procesal laboral ordinario
------------------------------	---

1	¿Para usted, considera que el proceso ordinario en proceso laborales es demasiado prologado?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿cree usted que la fusión de la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento generaría la celeridad en el proceso laboral ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿Cree usted que debería existir una sanción por el hecho de no respetar los plazos que existen entre una audiencia de conciliación y la de juzgamiento?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿cree usted que una conciliación Extrajudicial o Prejudicial es más efectiva que una conciliación judicial (Audiencia de conciliación)?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo



Objetivo Especifico 2	señalar la conciliación con un tercero interviniente incide en una sentencia laboral.
------------------------------	--

1	¿cree usted que en una audiencia de conciliación debería ser más rigurosa y así en esta misma audiencia se daría una sentencia justa?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿Cree usted que la conciliación en el proceso abreviado es más efectiva que la de un proceso laboral ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿cree usted que es un exceso tiempo que se toma en la audiencia de juzgamiento durante su realización?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿considera usted que la celeridad y la economía procesal son principios que no se aplican en la nueva ley procesal del trabajo ley 27497?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo

**Cuestionario de encuesta****Título El Estudio de la Conciliación y Juzgamiento Incide Como Único Acto Procesal
Labor en el Poder Judicial del Callao 2016**

Edad	36 años
Sexo	Masculino
Lugar donde reside	26 octubre 2017
Fecha de encuesta	La Punta

Investigadora: Cynthia Mercedes Salas Porras

Indicaciones: marcar solo una respuesta con una X

Objetivo General	Explicar el estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral ordinario.
------------------	--

1	¿Cree usted que la conciliación cumple su finalidad en un proceso laboral? (abreviado y ordinario)	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿Cree usted que la conciliación debería ser omitida en un proceso laboral?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿cree usted que el plazo que existe entre las audiencias es demasiado excesivo a tal punto que no se respeta lo establecido en el artículo 43 en la ley 29497?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿cree usted que un proceso abreviado es más rápido que un ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo



Objetivo Específico 1	Demostrar que el mecanismo de solución de conflictos y el juzgamiento como actos separados no generan mejoramiento en los plazos para el acto procesal laboral ordinario
------------------------------	---

1	¿Para usted, considera que el proceso ordinario en proceso laborales es demasiado prologado?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿cree usted que la fusión de la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento generaría la celeridad en el proceso laboral ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿Cree usted que debería existir una sanción por el hecho de no respetar los plazos que existen entre una audiencia de conciliación y la de juzgamiento?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿cree usted que una conciliación Extrajudicial o Prejudicial es más efectiva que una conciliación judicial (Audiencia de conciliación)?	<input checked="" type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo

Objetivo Específico 2	señalar la conciliación con un tercero interviniente incide en una sentencia laboral.
------------------------------	--

1	¿cree usted que en una audiencia de conciliación debería ser más rigurosa y así en esta misma audiencia se daría una sentencia justa?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	¿Cree usted que la conciliación en el proceso abreviado es más efectiva que la de un proceso laboral ordinario?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	¿cree usted que es un exceso tiempo que se toma en la audiencia de juzgamiento durante su realización?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	¿considera usted que la celeridad y la economía procesal son principios que no se aplican en la nueva ley procesal del trabajo ley 27497?	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo ni desacuerdo <input checked="" type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral.

Entrevistado: Anna Gonzales Martínez

Cargo/profesión/grado académico: Secretaría Judicial/Abogada/Superior

Institución: Poder Judicial - Corte Superior de Justicia del Callao

OBJETIVO GENERAL

Explique como la conciliación y juzgamiento incide como único acto procesal laboral

Preguntas:

- 1) ¿Señale usted cuáles son las consecuencias de que los plazos según el artículo 44 de la nueva ley procesal 29497? (conciliación y juzgamiento)

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ

ANNA GONZALES MARTINEZ
Asistente de Juez
MÓDULO LABORAL NLTP
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

63



El artículo 44 de la NLPT, establece el plazo para la solicitud de la Audiencia de Juzgamiento, en caso hayan inasistido las partes a su primera programación, si en 30 días no solicitan la reprogramación, trae como consecuencia la conclusión del proceso.

- 2) ¿explique si la fusión de la conciliación y juzgamiento en un solo acto procesal generaría una **seguridad jurídica** de las partes?

Considero que la conciliación de estas dos audiencias en un solo acto, lo que generaría es, en algunos casos, la inmediatez en la solución del conflicto jurídico; sin embargo, se debe evaluar tal aplicación en cada caso, puesto que en algunas situaciones podría ser necesaria la postergación de la audiencia de juzgamiento para la actuación de actos procesales necesarios.

- 3) ¿explique si la fusión de la conciliación y juzgamiento en un solo acto procesal generaría la extinción del proceso de manera inmediata?

Considero que dependiendo del caso, si se concilian estas dos audiencias, sí podría darse la extinción del proceso de forma inmediata.

- 4) ¿Indique de manera se puede mejorar el **principio de inmediación** al fusionar la conciliación y juzgamiento como único acto procesal laboral?

Se podría mejorar, puesto que el Juez conocería el caso en análisis, sin interrupción y de forma continua, hasta la conclusión, lo



que permitiera un mejor análisis y evaluación de los medios de prueba, sin que el paso del tiempo genere distracción, en otros casos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Demostrar el mecanismo de solución de conflictos y el juzgamiento como actos separados generan mejoramiento en los plazos para el acto procesal laboral ordinario

Preguntas:

- 5) ¿explique cómo la conciliación y el juzgamiento generan beneficios del debido proceso en el ámbito procesal laboral?

En algunos casos, los procesos podrían concluir con conciliación, no siendo necesario pasar a la siguiente etapa; situación que también se puede dar si estuvieran concertadas en el mismo acto, por lo que la separación de estas Audiencias no genera ningún beneficio al debido proceso.

- 6) ¿explique si sería mejor una conciliación extrajudicial y luego realizar el proceso de juzgamiento para reducir el tiempo en el proceso ordinario laboral?

Considero, que sí, puesto que así se les daría la oportunidad a las partes de solucionar su conflicto sin llegar al proceso judicial.

- 7) ¿considera Ud. que la fusión de estos actos procesales generaría la economía procesal?

Si generaría economía procesal, y celeridad, sin embargo habían casos en que se resultaría necesaria programar una continuación de la audiencia de juzgamiento

- 8) ¿indique si la conciliación y juzgamiento en un solo acto procesal reduce los conflictos?

No, creo que el conflicto pre existe al proceso; lo que podría generar es la reducción del tiempo de solución del conflicto.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Corroborar que la conciliación y juzgamiento incurren como un acto procesal laboral abreviado

Preguntas:

- 9) ¿señale usted que el acto procesal abreviado genera una solución rápida reduciendo tiempo en un proceso laboral?



Si, la actuación de una Audiencia Unica, genera una solución rápida, emitiéndose sentencia, y habiéndose decidido el caso en un plazo menor.

10) ¿explique de qué manera se genera ventajas el proceso abreviado, ante la carga de la prueba?

Quien concurre a una Audiencia Unica, en proceso abreviado, lo hace conociendo la demanda y con el tiempo necesario para contestarla, debiendo concurrir a la audiencia con lo necesario para la actuación de sus medios probatorios, que sustentan su contestación de demanda.

11) ¿considera Ud. que el proceso abreviado carece de algunas cualidades para ser idóneo ante un proceso laboral

Considero que no, puesto que se trata de un proceso laboral, es decir, es un proceso que se viene aplicando en algunas materias con forma de ley.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral.

Entrevistado: Rozas Santiago Macanor

Cargo/profesión/grado académico: Asistente Judicial

Institución: Consejo Superior del Poder Judicial

OBJETIVO GENERAL

Explique como la conciliación y juzgamiento incide como único acto procesal laboral

Preguntas:

- 1) ¿Señale usted cuáles son las consecuencias de que los plazos según el artículo 44 de la nueva ley procesal 29497? (conciliación y juzgamiento)


PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CUSCO
NICANOR LOZADA SANTIAGO
ASISTENTE

El número de expedientes la carga procesal incrementa, los demandantes y demandados presentan su queja ante ODEMA,

- 2) ¿explique si la fusión de la conciliación y juzgamiento en un solo acto procesal generaría una **seguridad jurídica** de las partes?

En mi opinión, sí, ya que es como un proceso unificado, además el Acto de esas audiencias son inmediatas, pero en el caso de las pruebas tendrías que ser evaluadas y presentadas con anterioridad.

- 3) ¿explique si la fusión de la conciliación y juzgamiento en un solo acto procesal generaría la extinción del proceso de manera inmediata?

Por supuesto ya que los procesos serían en una sola fecha, es un beneficio que les brindaría a los demandantes y demandados.

- 4) ¿Indique de manera se puede mejorar el **principio de inmediación** al fusionar la conciliación y juzgamiento como único acto procesal laboral?

El que podría tener más claridad que tener y trabajar en la audiencia ya que no tendría la necesidad de esperar meses.

y recordars y hacer memoria y
vuelve a estudiar el expediente, desde
ese punto de vista es muy beneficioso

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Demostrar el mecanismo de solución de conflictos y el juzgamiento como actos separados generan mejoramiento en los plazos para el acto procesal laboral ordinario

Preguntas:

- 5) ¿explique cómo la conciliación y el juzgamiento generan beneficios del debido proceso en el ámbito procesal laboral?

si la economía procesal, un ahorro no se
inspira resolución, el costo al costo
de cada abogado cuando en la fecha de
conciliación y juzgamiento, las partes de una
proceso seician la rapidez en su sentencia

- 6) ¿explique si sería mejor una conciliación extrajudicial y luego realizar el proceso de juzgamiento para reducir el tiempo en el proceso ordinario laboral?

si para lo ideal para que no exista
carga procesal; pero es muy complicado
ya para cuando se realiza y se llega
a una amada puede quedarse queda

en un papel y el demandado no cumple con reposición, las empresas no lo hacen

- 7) ¿considera Ud. que la fusión de estos actos procesales generaría la economía procesal?

Si es un ahorro aunque parezca menor, y no solo eso es generar un ahorro y repeler capacitar a los Trabajadores de P.

- 8) ¿indique si la conciliación y juzgamiento en un solo acto procesal reduce los conflictos?

Si, ya que la conciliación no es efectiva y me refiero que el demandado no quiere conciliar, por las entidades públicas, nunca concilian y empresas privadas son pocas, siempre y cuando solo sea un problema.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Corroborar que la conciliación y juzgamiento incurren como un acto procesal laboral abreviado

Preguntas:

- 9) ¿señale usted que el acto procesal abreviado genera una solución rápida reduciendo tiempo en un proceso laboral?



Si produce tiempo, como no me
entre las audiencias es muy largo
04 meses o mas, si es firma las
audiencias, en estas programadas para
el 2018 en mayo, esta colapsando

10) ¿explique de qué manera se genera ventajas el proceso abreviado, ante la carga de la prueba?

Aquí se ve más la labor de abogado del
demandado ya que el debe de realizar
la contestación de la demanda y en la
audiencia única debe de contestar la demanda.

11) ¿considera Ud. que el proceso abreviado carece de algunas cualidades para ser idóneo ante un proceso laboral

~~NO~~ es un proceso laboral que cumple con
los principios como legalidad, inmediación,
libertad entre otros valores para algunos
demandantes, existe seguridad y confianza.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral.

Entrevistado: Fiorella Cabro Limay

Cargo/profesión/grado académico: Abogada - Asistente de Juez

Institución: Poder Judicial - Callao

OBJETIVO GENERAL

Explique como la conciliación y juzgamiento incide como único acto procesal laboral

Preguntas:

- 1) ¿Señale usted cuáles son las consecuencias de que los plazos según el artículo 44 de la nueva ley procesal 29497? (conciliación y juzgamiento)



El art. 44 indica que en caso de incomparecencia de las partes, el proceso concluye, si ninguno sujeto merca fecha de audiencia de juzgamiento.

- 2) ¿explique si la fusión de la conciliación y juzgamiento en un solo acto procesal generaría una **seguridad jurídica** de las partes?

Considero que no necesariamente genera seguridad jurídica, sino que contribuiría a la celeridad del proceso.

- 3) ¿explique si la fusión de la conciliación y juzgamiento en un solo acto procesal generaría la extinción del proceso de manera inmediata?

Si ambos actos procesales, se llevarían a cabo en un solo momento, es decir uno detrás del otro, ello generaría celeridad y economía procesal, lo que sería beneficioso para ambas partes.

- 4) ¿Indique de manera se puede mejorar **el principio de inmediación** al fusionar la conciliación y juzgamiento como único acto procesal laboral?

El principio de inmediación evoca una relación directa entre el juez y las partes; si ambos actos se dieran en un solo momento



uno después del otro, le otorgaría al juez realizar un rol más activo para instar a las partes a una conciliación o en todo caso a conocer más a fondo sobre el proceso y resolver conforme a ley.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Demostrar el mecanismo de solución de conflictos y el juzgamiento como actos separados generan mejoramiento en los plazos para el acto procesal laboral ordinario

Preguntas:

- 5) ¿explique cómo la conciliación y el juzgamiento generan beneficios del debido proceso en el ámbito procesal laboral?

La conciliación y el juzgamiento no son beneficios del debido proceso, sino que ambos son partes del debido proceso, siendo que ambos deben ser desarrollados con arreglo a ley.

- 6) ¿explique si sería mejor una conciliación extrajudicial y luego realizar el proceso de juzgamiento para reducir el tiempo en el proceso ordinario laboral?

Si bien lo más óptimo sería que las partes intenten llegar a un acuerdo conciliatorio previo al inicio de un proceso judicial, con certeza que dentro de éste también se debe asistir a



las partes a llegar a una conciliación.

- 7) ¿considera Ud. que la fusión de estos actos procesales generaría la economía procesal?

Si.

- 8) ¿indique si la conciliación y juzgamiento en un solo acto procesal reduce los conflictos?

Considero que reduce el tiempo de duración del proceso, esto es la solución de los conflictos de interés

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Corroborar que la conciliación y juzgamiento incurren como un acto procesal laboral abreviado

Preguntas:

- 9) ¿señale usted que el acto procesal abreviado genera una solución rápida reduciendo tiempo en un proceso laboral?



El proceso abreviado laboral al concentrar ambas audiencias de conciliación y juzgamiento en una audiencia única reduce el tiempo de duración del proceso, ya q' las partes no deben esperar 30 días o más para q' se lleve a cabo la audiencia de juzgamiento.

10) ¿explique de qué manera se genera ventajas el proceso abreviado, ante la carga de la prueba?

11) ¿considera Ud. que el proceso abreviado carece de algunas cualidades para ser idóneo ante un proceso laboral

En el proceso abreviado laboral se le corre traslado a la parte demandante del escrito de contestación en la propia audiencia otorgándole unos minutos para su lectura, considerando q' al dársele poco tiempo para el análisis de la contestación se afecta de alguna manera su derecho de defensa.

PODER JUDICIAL DEL PERU
FIORIEL CALERO LIMAY
ASISTENTE DE DESPACHO
PRIMER JUZGADO DE PAZ LETRADO
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral.

Entrevistado: Alejandro Ureta Tapazana

Cargo/profesión/grado académico: Especialista

Institución: Corte Superior de Justicia del Callao

OBJETIVO GENERAL

Explique como la conciliación y juzgamiento incide como único acto procesal laboral

Preguntas:

- 1) ¿Señale usted cuáles son las consecuencias de que los plazos según el artículo 44 de la nueva ley procesal 29497? (conciliación y juzgamiento)



El Art 44 es muy claro ya que indica que en caso de inasistencia de las partes, y si estas no solicitan nueva fecha, el proceso concluye

- 2) ¿explique si la fusión de la conciliación y juzgamiento en un solo acto procesal generaría una **seguridad jurídica** de las partes?

A mi opinión no asegura una seguridad jurídica solo acabaría el tanto el proceso

- 3) ¿explique si la fusión de la conciliación y juzgamiento en un solo acto procesal generaría la extinción del proceso de manera inmediata?

Si uno es dueño del otro generaría una gran seguridad en el proceso beneficiando tanto al demandante como al demandado

- 4) ¿Indique de manera se puede mejorar **el principio de inmediación** al fusionar la conciliación y juzgamiento como único acto procesal laboral?

El principio de inmediación es una vinculación personal entre el juez y las partes y con los elementos probatorios, si la conciliación y juzgamiento



se disminuyen el mismo momento, esto propiciará un menor desgaste del
proceso por consiguiente una resolución de menor costo y más rápida y eficaz.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Demostrar el mecanismo de solución de conflictos y el juzgamiento como actos separados generan mejoramiento en los plazos para el acto procesal laboral ordinario

Preguntas:

- 5) ¿explique cómo la conciliación y el juzgamiento generan beneficios del debido proceso en el ámbito procesal laboral?

La conciliación y juzgamiento forman parte del conjunto de formalidades
establecidas que deben observarse en cualquier procedimiento legal,
arguyendo y defendiendo los derechos de las partes.

- 6) ¿explique si sería mejor una conciliación extrajudicial y luego realizar el proceso de juzgamiento para reducir el tiempo en el proceso ordinario laboral?

La idea sería que las partes lleguen a una conciliación antes de
que empiece el proceso judicial, lamentablemente en nuestro país no
es tan común la idea de la conciliación.

7) ¿considera Ud. que la fusión de estos actos procesales generaría la economía procesal?

Sí, ya que agiliza el proceso

8) ¿indique si la conciliación y juzgamiento en un solo acto procesal reduce los conflictos?

Porque que reduce el tiempo mas que los conflictos

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Corroborar que la conciliación y juzgamiento incurren como un acto procesal laboral abreviado

Preguntas:

9) ¿señale usted que el acto procesal abreviado genera una solución rápida reduciendo tiempo en un proceso laboral?

Si genera una solución rápida al conflicto antes de llegar a una
solución única.

10) ¿explique de qué manera se genera ventajas el proceso abreviado, ante la
carga de la prueba?

11) ¿considera Ud. que el proceso abreviado carece de algunas cualidades para
ser idóneo ante un proceso laboral

Pues que el tiempo que hace la parte demandante para hacer la carga
de la contestación recorre en cierto modo su derecho a la defensa.

 PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO
Dr. ALEJANDRO URETA TARAZONA
Secretario Judicial NLPT

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El estudio de la conciliación y el juzgamiento incide como único acto procesal laboral en el proceso laboral.

Entrevistado: ROSARIO CARMEN ALVARADO

Cargo/profesión/grado académico: ESPECIALISTA LEGAL

Institución: CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

OBJETIVO GENERAL

Explique como la conciliación y juzgamiento incide como único acto procesal laboral

Preguntas:

- 1) ¿Señale usted cuáles son las consecuencias de que los plazos según el artículo 44 de la nueva ley procesal 29497? (conciliación y juzgamiento)


PODER JUDICIAL DEL PERU
ROSARIO CARMEN ALVARADO GARAY
ESPECIALISTA LEGAL
JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

63

- 2) ¿explique si la fusión de la conciliación y juzgamiento en un solo acto procesal generaría una **seguridad jurídica** de las partes?

Debemos tener presente que con fusión de la conciliación o sin ella, siempre se ha dado la seguridad jurídica toda vez que ella se ve reflejada en la audiencia en la cual queda registrada en audio y video, la cual no puede ser alterada.

- 3) ¿explique si la fusión de la conciliación y juzgamiento en un solo acto procesal generaría la extinción del proceso de manera inmediata?

En algunos casos funcionaría pero en otros no, porque los demandantes no solo presentan o solicitan una única pretensión sino varias, por ejemplo en el caso que solicitan pago de beneficios sociales se necesita una liquidación efectuada por un perito especialista y ella demoraría a fin de que haga la liquidación correspondiente y luego recién la magistrada puede sentenciar con los datos que le proporcionen.

- 4) ¿Indique de manera se puede mejorar el **principio de inmediación** al fusionar la conciliación y juzgamiento como único acto procesal laboral?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Demostrar el mecanismo de solución de conflictos y el juzgamiento como actos separados generan mejoramiento en los plazos para el acto procesal laboral ordinario

Preguntas:

- 5) ¿explique cómo la conciliación y el juzgamiento generan beneficios del debido proceso en el ámbito procesal laboral?

Es importante resaltar que si las partes arriban a un acuerdo Etapa de la Audiencia de Conciliación el proceso termina. Es decir no es necesario la Audiencia de juzgamiento. Es por ello que inicialmente se inicia con la Audiencia de Conciliación.

- 6) ¿explique si sería mejor una conciliación extrajudicial y luego realizar el proceso de juzgamiento para reducir el tiempo en el proceso ordinario laboral?

no, porque ello generaría un gasto económico al trabajador que no está respaldado por ley de manera arbitraria. Sin embargo actualmente si para el demandante la empresa, ello si se muestra obligado a presentar la conciliación extrajudicial.

7) ¿considera Ud. que la fusión de estos actos procesales generaría la economía procesal?

8) ¿indique si la conciliación y juzgamiento en un solo acto procesal reduce los conflictos?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Corroborar que la conciliación y juzgamiento incurren como un acto procesal laboral abreviado

Preguntas:

9) ¿señale usted que el acto procesal abreviado genera una solución rápida reduciendo tiempo en un proceso laboral?

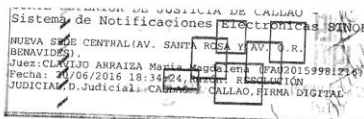
En los procesos abreviados solo se dan una
audencia única, pp se trata en un
solo acto.

10) ¿explique de qué manera se genera ventajas el proceso abreviado, ante la carga de la prueba?

11) ¿considera Ud. que el proceso abreviado carece de algunas cualidades para ser idóneo ante un proceso laboral



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



Corte Superior de Justicia del Callao
Primer Juzgado Especializado de Trabajo Del Callao

EXPEDIENTE : 01209-2016-0-0701-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
JUEZ : CLAUDIO ARRAIZA MARIA MAGDALENA
ESPECIALISTA : CECILIA ZARATE VICTORIA
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO,
PROCURADOR PÚBLICO,
DEMANDANTE : MALASQUEZ SAAVEDRA, ORLANDO

RESOLUCION NUMERO UNO

Callao, diecisiete de mayo de dos mil dieciseis.-

Dando cuenta al escrito de demanda de fecha 16 de mayo de 2016 y

ATENDIENDO:

Primero: Es principio de orden procesal que toda persona tiene derecho al acceso a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso, a tenor de lo dispuesto en el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, por lo que para exigir impartición de justicia, es necesario cumplir con los requisitos que las normas procesales determinan;

Segundo: Es así, que en el presente caso, la demandante tiene legítimo interés para accionar pues postula ser trabajador de la Municipalidad Provincial del Callao, y pretende:

1. Declaración de existencia de un vínculo laboral plazo indeterminado por el periodo del 01 de junio de 2009 a la fecha;
2. Pago de incremento de productividad de S/300 establecido en el pacto de 2003
3. Pago de incremento de costo de vida de S/.250.00 de febrero del 2007 a abril del 2016 establecido en el pacto de 2007.
4. Pago de incremento de costo de vida de S/.30.00 establecido en el pacto 2008
5. Pago de incremento costo de vida S/.200.00 establecido en el pacto de 2010
6. Pago de incremento costo de vida S/.450.00 establecido en pacto de 2011
7. Pago de refrigerio y movilidad de S/.300.00 establecido en el pacto de 2011
8. Bono por onomástico s/.300.00 por los años 2011-2016
9. Pago de incremento remunerativo de S/.300.00 establecido en el laudo arbitral de 2013
10. Se regularice los depósitos de compensación por tiempo de servicios
11. Pago de gratificaciones de fiestas patrias y navidad
12. Pago de remuneraciones vacacionales e indemnizaciones vacacionales
13. Pago de la bonificación por escolaridad de los años 2008 a 2016.

Señala además las siguientes pretensiones accesorias:

1. Se incluya a la demandante en el libro de planillas.

Tercero: Del examen de la demanda se advierte que ésta cumple con los requisitos de admisibilidad y procedencia que corresponden y que en razón de las pretensiones reclamadas este Juzgado resulta ser competente para conocer la misma en la vía del Proceso Ordinario Laboral tal como lo prescribe el numeral 1 del artículo 2° de NLPT;

Cuarto: De igual manera, el artículo 15° de la NLPT prescribe que: *"En los casos de temeridad o mala fe procesal el Juez tiene el deber de imponer a las partes, sus representantes y los abogados una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal, multa que es*

Módulo Corporativo de los Juzgados Trabajo del Callao : Página 1 de 2
Av. Oscar R. Benavides cruce con Av. Santa Rosa, segundo piso - Callao



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia del Callao
Primer Juzgado Especializado de Trabajo Del Callao

independiente de aquella otra que se pueda imponer por infracción a las reglas de conducta a ser observadas en las audiencias. Adicionalmente a las multas impuestas, el Juez debe remitir copias de las actuaciones respectivas a la Presidencia de la Corte Superior, al Ministerio Público y al Colegio de Abogados correspondiente, para las sanciones a que pudiera haber lugar. Existe responsabilidad solidaria entre las partes, sus representantes y sus abogados por las multas impuestas a cualquiera de ellos (...) El Juez sólo puede exonerar de la multa por temeridad o mala fe si el proceso concluye por conciliación judicial antes de la sentencia de segunda instancia, en resolución motivada, disposiciones que deberán ser observadas por las partes, abogados y terceros durante la secuencia del proceso;

Quinto: Dada la especial naturaleza de este proceso ordinario laboral, donde prima la oralidad, es necesario recordar a los justiciables y a su abogados que su actuación en primera instancia debe circunscribirse a los estrictamente previsto en la parte pertinente del artículo 42°, acápites a) b) y c) de la NLPT; por tanto, deben abstenerse de presentar escritos innecesarios y dilatorios que distorsiona la razón de ser de este célere proceso, salvo las contempladas por el artículo 21° de la NLPT, bajo apercibimiento de ser rechazado y aplicarse las sanciones por inconducta que esta Ley prevé, siendo que solo los escritos realmente necesarios serán dados cuenta con arreglo a Ley;

DECISIÓN:

Por estos fundamentos, se resuelve: **ADMITIR** a trámite la demanda interpuesta por ORLANDO MALASQUEZ SAAVEDRA sobre de declaración de existencia de relación laboral y beneficios económicos contra **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DELCALLAO** en la vía del proceso ordinario laboral, **TÉNGASE** por señalada la casilla electrónica N° 12267, por ofrecidos los medios probatorios que se indican, en consecuencia: **CÍTESE** a las partes a la audiencia de conciliación para el día **09 DE SETIEMBRE DE 2016 A LAS 9:40 AM** se dispone: **EMPLAZAR** a la demandada y a su procurador para que concurra a la audiencia de conciliación con su escrito de contestación de demanda y sus anexos; debiendo cumplir el demandante dentro del término de quinto día con presentar el arancel por derecho de notificación judicial en número suficiente para cada una de las partes a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 157° del Código Procesal Civil modificado por Ley 27524, concordante con la Directiva 006-2009-CE-PJ y notificar el escrito que presenta conforme a ley, bajo apercibimiento de aplicar multa, en aplicación a lo dispuesto en el numeral sexto de la directiva acotada.-

PODER JUDICIAL
Corte Superior de Justicia del Callao
Primer Juzgado Especializado de Trabajo
Cecilia Zarate
Secretaria Judicial

PODER JUDICIAL
Corte Superior de Justicia del Callao
Cecilia Zarate
Secretaria Judicial

129

1º JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO – NLPT
EXPEDIENTE N°: 01209-2016-0-0701-JR-LA-01

ACTA DE AUDIENCIA DE CONCILIACION

En la ciudad del Callao, siendo las 09:20 de la mañana del día 09 de setiembre de 2016, en la Sala de Audiencias N° 01 del Primer Juzgado Especializado de Trabajo del Callao, que despacha la señora Juez Titular Dra. María Magdalena Clavijo Arraiza, y con la intervención del Asistente Jurisdiccional de custodia y grabación de expedientes; Jon Vásquez Calderón; se hicieron presentes las partes del presente proceso, a fin de llevar a cabo la Audiencia de conciliación señalada para la fecha y hora. Se inicia la audiencia con la acreditación de las partes:

I. ACREDITACION DE LAS PARTES:

En representación del demandante, **ORLANDO MALASQUEZ SAAVEDRA**, identificado con DNI N° 25783126, con domicilio real en Mz. O, Lt. 52 del AAHH. San Juan Masías, Callao. Se encuentra asesorado por su Abogada, Doris Ortiz Bazán, identificado con carne del Colegio de Abogados del Callao N° 8107 y señala como casilla electrónica el N° 12267.

Por la parte demandada **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO**, identificada con RUC N° 20131360558 y con domicilio real sito en Jr. Paz Soldán N° 252, Callao. Se apersono en representación de la **PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL**, el Dr. Luis Aquino Ladera, identificado con DNI N° 40611711 y con carne del Colegio de Abogados de Lima N° 49682. Asimismo señala como casilla Electrónica el N° 9239.

Culminada la acreditación de las partes se procede a dar lectura a las reglas de conducta en las audiencias, previstas en el Art. 11 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

II. ETAPA DE CONCILIACION:

En este estado, y en observancia de lo prescrito en el artículo 30° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, previamente al inicio de la grabación, la señora Juez invita a las partes al diálogo a fin de que resuelvan armoniosamente el conflicto, el mismo que no prosperó debido a que las partes mantienen sus posiciones que son contrapuestas; Dándose por agotada la presente etapa, por lo que se continuó con la audiencia, precisando las pretensiones que son materia de juicio.

III. PRETENSIONES MATERIA DE JUICIO:
PRINCIPALES:

25783126

[Firma]
Doris C. Ortiz Bazán
ABOGADA
C.A.C. 8107

- 132
- 1.- Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, por lo tanto se declare la existencia de vínculo laboral del régimen de la actividad privada por todo el record laboral.
 - 2.- Pago de conceptos aprobados vía negociación colectiva:
 - Incremento de remuneraciones
 - Productividad
 - Costo de vida
 - Refrigerio
 - Movilidad
 - 3.- Pago de beneficios sociales comprendiendo los conceptos de:
 - CTS
 - Gratificaciones de fiestas patrias y navidad.
 - Vacaciones no gozadas ni pagadas e indemnización vacacional.
 - Asignación por escolaridad.
 - Escolaridad

ACCESORIAS:

1. Se le incluya al demandante en el pago por planillas con todos los beneficios a los que tiene derecho y remuneración de S/.2,485.52.
2. Pago de honorarios profesionales de la abogada por la suma de S/.8,000.00.
3. La parte demandante se reserva el derecho de ampliar su pretensión.
4. Pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

Con relación a la pretensión de Bonificación por onomástico, la parte demandante se desiste de este extremo de la demanda; se tiene por aprobado el desistimiento de la pretensión.

IV. CONTESTACION DE LA DEMANDA:

En este acto se requiere a la parte **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO**, la presentación del escrito de contestación de la demanda y sus anexos, cumpliendo la demandada con lo requerido; **Al principal: Y, ATENDIENDO:** a que el escrito de contestación de la demanda cumple con los requisitos de admisibilidad establecidos en el Art. 19 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 y en el Art. 442 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria a los de la materia, por lo que se tiene por apersonado al Apoderado de la demandada y por **CONTESTADA LA DEMANDA**, en los términos que se indican, teniéndose por ofrecidos los medios probatorios que se señalan y presente el domicilio procesal y dirección electrónica que se señala; disponiéndose la entrega de la copia del escrito y anexos al demandante en este acto. **A los otrosíes:** Téngase presente lo que fuera de Ley.

Acto seguido se fija día y hora para la realización de la **AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**, la misma que se llevará a cabo el día **SEIS DE MARZO DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE A HORAS DOCE DE LA MAÑANA**. Dándose por notificadas las partes en este acto.

25783126

Doris C. Ortiz Bazán
ABOGADA
C.A.C. 8107



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA CALLAO - Sistema
de Notificaciones Electrónicas (SINOE)
NUEVA SONS CENTRAL (AV. SANTA ROSA Y AV. O.R.
BENAVIDES)
Juez: CLAVIJO ARRAIZA Maria Magdalena (FAJ20159981216)
Fecha: 15/11/2016 15:50:11, Hora: RESOLUCION
JUDICIAL O. Judicial, CALLAO, FIRMA DIGITAL

Corte Superior de Justicia del Callao
Primer Juzgado Especializado de Trabajo Del Callao

EXPEDIENTE	: 02790-2016-0-0701-JR-LA-01
MATERIA	: DERECHOS LABORALES
UEZ	: CLAVIJO ARRAIZA MARIA MAGDALENA
ESPECIALISTA	: ROJAS VIDARTE, FRANK CARLOS
DEMANDADO	: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO, PROCURADOR PUBLICO DE LA MUNICIPALIDAD DEL CALLAO,
DEMANDANTE	: MITMAN LOPEZ, MERCEDES PATRICIA

Resolución Nro. 1
Callao, treintuno de octubre del dos mil dieciséis.-

Al escrito que antecede y;

ATENDIENDO:

Primero: La demanda constituye el acto procesal con que el cual la parte demandante materializa su pretensión ante el Órgano Jurisdiccional, a efecto de que éste le otorgue tutela debiendo para su admisibilidad reunir los requisitos previstos en los artículos 16° y 17° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 (en adelante NLPT), concordante con los artículos 130°, 424° y 425° del Código Procesal Civil (en adelante CPC);

Segundo: Es así, que en el presente caso, la demandante tiene legítimo interés para accionar pues postula ser trabajadora de la Municipalidad Provincial del Callao, y pretende:

1. Declaración de existencia de un vínculo laboral plazo indeterminado por el periodo del 01 de febrero del 2007 a la fecha;
2. Pago de incremento de costo de vida de S/.72.00 de julio 2002 a noviembre 2002 y de S/.83.52 de junio del 2010 a marzo 2016 establecido en el pacto de 2002.
3. Pago de incremento de costo de vida de S/.50.00 establecido en el pacto 2003 por el periodo de febrero 2007 a agosto 2016
4. Pago de incremento costo de vida S/.250.00 establecido en el pacto de 2007 por el periodo de febrero 2007 a agosto 2016
5. Pago de incremento costo de vida S/.30.00 establecido en pacto de 2008 por el periodo de junio del 2008 a agosto 2016
6. Pago de incremento costo de vida de S/.200.00 establecido en pacto de 2010 por el periodo de abril del 2010 a agosto de 2016
7. Pago de incremento de costo de vida de S/.450.00 establecido en pacto de 2011 por el periodo de enero de 2011 a agosto 2016
8. Pago de refrigerio y movilidad de S/.300.00 establecido en el pacto de 2011 por el periodo de enero del 2011 a agosto 2016
9. Pago de incremento remunerativo de S/.300.00 establecido en el laudo arbitral de 2013 por el periodo de octubre de 2013 a agosto de 2016
10. Se regularice los depósitos de compensación por tiempo de servicios por los periodos de febrero del 2007 a agosto del 2016
11. Pago de gratificaciones de fiestas patrias y navidad de los años 2007 a 2015
12. Pago de remuneraciones e indemnizaciones vacacionales de los periodos 2017-2016
13. Pago de la bonificación por escolaridad de los años 2008-2016.
14. Pago de incremento de productividad de S/.60 nuevos soles establecido en el pacto del 2002 por el periodo de julio 2002 a noviembre 2002.
15. Pago de reajuste por productividad de s/.350.00 febrero 2007 a agosto 2016



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia del Callao
Primer Juzgado Especializado de Trabajo Del Callao

Señala además las siguientes pretensiones accesorias:

1. Se incluya a la demandante en el libro de planillas con los beneficios a los que tiene derecho y con la remuneración que le corresponde con incremento por pactos colectivos, la cual asciende a S/2,435.52

2. Se ordene el pago de los honorarios profesionales de la abogada del accionante por la suma de S/8,000.00

Tercero: Del examen de la demanda se advierte que ésta cumple con los requisitos de admisibilidad y procedencia que corresponden y que en razón de las pretensiones reclamadas este Juzgado resulta ser competente para conocer la misma en la vía del Proceso Ordinario Laboral tal como lo prescribe el numeral 1 del artículo 2° de NLPT;

Cuarto: De igual manera, el artículo 15° de la NLPT prescribe que: "En los casos de temeridad o mala fe procesal el Juez tiene el deber de imponer a las partes, sus representantes y los abogados una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal, multa que es independiente de aquella otra que se pueda imponer por infracción a las reglas de conducta a ser observadas en las audiencias. Adicionalmente a las multas impuestas, el Juez debe remitir copias de las actuaciones respectivas a la Presidencia de la Corte Superior, al Ministerio Público y al Colegio de Abogados correspondiente, para las sanciones a que pudiera haber lugar. Existe responsabilidad solidaria entre las partes, sus representantes y sus abogados por las multas impuestas a cualquiera de ellos (...). El Juez sólo puede exonerar de la multa por temeridad o mala fe si el proceso concluye por conciliación judicial antes de la sentencia de segunda instancia, en resolución motivada", disposiciones que deberán ser observadas por las partes, abogados y terceros durante la secuencia del proceso;

Quinto: Dada la especial naturaleza de este proceso ordinario laboral, donde prima la oralidad, es necesario recordar a los justiciables y a su abogados que su actuación en primera instancia debe circunscribirse a los estrictamente previsto en la parte pertinente del artículo 42°, acápites a) b) y c) de la NLPT; por tanto, deben abstenerse de presentar escritos innecesarios y dilatorios que distorsiona la razón de ser de este célere proceso, salvo las contempladas por el artículo 21° de la NLPT, bajo apercibimiento de ser rechazado y aplicarse las sanciones por inconducta que esta Ley prevé, siendo que solo los escritos realmente necesarios serán dados cuenta con arreglo a Ley;

DECISIÓN:

Por estos fundamentos, se resuelve: **ADMITIR** a trámite la demanda interpuesta por MERCEDES PATRICIA MITMAN LÓPEZ sobre de declaración de existencia de relación laboral y beneficios económicos contra **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO** en la vía del proceso ordinario laboral, **TÉNGASE** por señalada la casilla electrónica N° 12267, por ofrecidos los medios probatorios que se indican, en consecuencia: **CÍTESE** a las partes a la audiencia de conciliación para el día **21 de ABRIL DE 2017 a las 11:20 am**; se dispone: **EMPLAZAR** a la demandada y a su procurador para que concurra a la audiencia de conciliación con su escrito de contestación de demanda y sus anexos; debiendo cumplir el demandante dentro del término de quinto día con presentar el arancel por derecho de notificación judicial en número suficiente para cada una de las partes a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 157° del Código Procesal Civil modificado por Ley 27524, concordante con la Directiva 006-2009-CE/PJ y notificar el escrito que presenta conforme a ley, bajo apercibimiento de aplicar multa, en aplicación a lo dispuesto en el numeral sexto de la directiva acotada.-

100
ciento
Vintinueve

1° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO – NLPT

EXPEDIENTE N°: 02790-2016-0-0701-JR-LA-01

ACTA DE AUDIENCIA DE CONCILIACION

En la ciudad del Callao, siendo las 04:20 de la tarde del día 21 de abril del 2017, en la Sala de Audiencias N° 01 del Primer Juzgado Especializado de Trabajo del Callao, que despacha la señora Juez Titular Dra. María Magdalena Clavijo Arraiza, y con la intervención del Asistente Jurisdiccional CGE Jon Vázquez Calderón, se hicieron presentes las partes del presente proceso, a fin de llevar a cabo la Audiencia de conciliación señalada para la fecha y hora. Se inicia la audiencia con la acreditación de las partes:

I. ACREDITACION DE LAS PARTES:

La demandante **MERCEDES PATRICIA MITMAN LOPEZ**, identificada con DNI N° 25553768 y con domicilio real en Av. Colonial 4615, Callao, asesorada por su abogado el Dr. Lucio Clive Pérez Ortecho identificado con carné del Colegio de Abogados del Callao N° 9971 y señala como casilla electrónica el N° 12267.

Por la parte demandada **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO**, identificada con RUC N° 20131360558 y con domicilio real sito en Jr. Paz Soldán N° 252, Callao. Se apersono en representación de la **PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL**, el Dr. Freddy Alcides Guere Ticse, identificado con DNI N° 08631453, y con carne del Colegio de Abogados de Lima N° 13934. Asimismo, señala como casilla Electrónica el N° 9239.

II. ETAPA DE CONCILIACION:

En este estado, y en observancia de lo prescrito en el artículo 30° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, previamente al inicio de la grabación, la señora Juez invita a las partes al diálogo a fin de que resuelvan armoniosamente el conflicto, el mismo que no prosperó debido a que las partes mantienen sus posiciones que son contrapuestas; Dándose por agotada la presente etapa, por lo que se continuó con la audiencia, precisando las pretensiones que son materia de juicio.

III. PRETENSIONES MATERIA DE JUICIO: PRINCIPALES:

- 1.- Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, así como la nulidad o invalidez de los contratos CAS celebrados, por lo tanto, se declare la existencia de vínculo laboral del régimen de la actividad privada por todo el record laboral desde el 01 de febrero de 2007 en adelante.
- 2.- Pago de conceptos aprobados vía negociación colectiva:

PODER JUDICIAL
JUEZ TITULAR
Dra. María Magdalena Clavijo Arraiza
Asistente Jurisdiccional CGE Jon Vázquez Calderón

ABOGADO
C.A.L. N° 13934
Freddy Alcides Guere Ticse
C.A.E. 9239
Mercedes Patricia Mitman Lopez
25553768

Cento
Vinte seis

- Incremento de remuneraciones
- Productividad
- Costo de vida
- Refrigerio
- Movilidad

3.- Pago de beneficios sociales comprendiendo los conceptos de:

- CTS
- Gratificaciones de fiestas patrias y navidad.
- Vacaciones no gozadas ni pagadas e indemnización vacacional.
- Asignación por escolaridad.

ACCESORIAS:

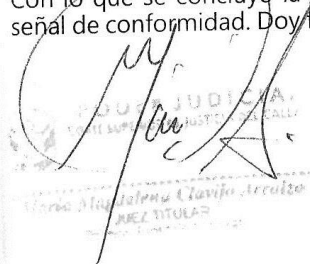
1. Se le incluya al demandante en el pago por planillas con todos los beneficios a los que tiene derecho y remuneración de S/. 2,485.52.
2. Pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

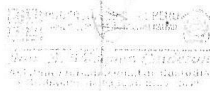
V. CONTESTACION DE LA DEMANDA:

En este acto se requiere a la parte **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO** la presentación del escrito de contestación de la demanda y sus anexos, cumpliendo la demandada con lo requerido; **Al principal: Y, ATENDIENDO:** a que el escrito de contestación de la demanda cumple con los requisitos de admisibilidad establecidos en el Art. 19 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 y en el Art. 442 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria a los de la materia, por lo que se tiene por apersonado al Apoderado de la demandada y por **CONTESTADA LA DEMANDA**, en los términos que se indican, y por interpuestas las **EXCEPCIONES DE INCOMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA Y FALTA DE AGOTAMIENTO DE LA VIA ADMINISTRATIVA**, teniéndose por ofrecidos los medios probatorios que se señalan y presente el domicilio procesal y dirección electrónica que se señala; disponiéndose la entrega de la copia del escrito y anexos al demandante en este acto. **A los otrosíes digo:** Téngase presente lo que fuera de Ley.

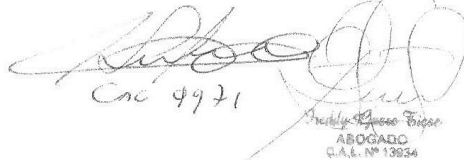
Acto seguido se fija día y hora para la realización de la **AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**, la misma que se llevará a cabo el día **UNO DE AGOSTO DEL AÑO 2017 A HORAS NUEVE DE LA MAÑANA**. Dándose por notificadas las partes en este acto.

Con lo que se concluyó la presente audiencia, firmando los concurrentes en señal de conformidad. Doy fe.-


Patricia Huanan Lopez
CNC 4971


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO
Oficina de Asesoría Jurídica
Calle 28 de Julio N° 1000
Lima, Perú

Patricia Huanan Lopez
25553768


Freddy Quiso Flores
ABOGADO
C.A.B. N° 13934

sesenta y ocho 728

entra conforme con la decisión, esta no manifiesta disconformidad
lando consentida la decisión.

seguido se corre traslado de las excepciones y fueron absueltas por la
demandante.

este acto la señora Juez informa que las excepciones serán resueltas
simultáneamente con la sentencia.

continuación, la Sra. Juez solicita a las partes que expongan sus
argumentos, iniciando el Abogado de la demandante quien expone las
excepciones demandadas y los fundamentos de hecho que la sustentan.

además el Abogado de la parte demandada expone los hechos que
sustentan la demanda.

ACTUACION PROBATORIA:

inicia la presente etapa conforme a lo establecido en el Artículo 46 de la
Ley Procesal del Trabajo.

HECHOS QUE NO NECESITAN DE ACTUACION PROBATORIA:

No se discute que la demandante presta servicios para la
Gerencia de Mantenimiento y Reparación de la Infraestructura de la
Capitalidad mediante contratos de locación de servicios hasta la fecha.

No se discute que la demandante presta servicios para la Gerencia de
Mantenimiento y Reparación de la Infraestructura de la Capitalidad, siendo su fecha de cese el 30 de noviembre de 2015.

HECHOS NECESITADOS DE ACTUACION PROBATORIA:

Establecer la fecha de inicio de la prestación de servicios.

Establecer la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo,
especialmente la prestación de servicios personales bajo subordinación y el
pago de una remuneración a fin de reconocer la existencia de una relación
de trabajo a plazo indeterminado en el régimen laboral de la actividad.

Establecer el pago de los conceptos provenientes de negociación
colectiva: incrementos de remuneraciones, costo de vida, movilidad,
fondo de reserva, productividad.

Establecer el pago de los beneficios sociales que corresponde a: CTS,
vacaciones e indemnización vacacional, gratificaciones de fiestas patrias y
educación.

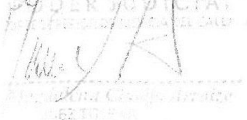
Establecer si corresponde a la demandante la inclusión en planillas y
que reconozca la remuneración de S/. 2,485.52.


RUEBAS ADMITIDAS

PARTE DEMANDANTE:

DOCUMENTALES: Se admiten los siguientes documentos:

Copia de recibos por honorarios electrónicos de folios 24 a 27.


Jueza
Juzgado de Trabajo de la Capitalidad


Abogada
Asesorado

Patricia Matamoros López

1° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO – NLPT

EXPEDIENTE N°: 02790-2016-0-0701-JR-LA-01

ACTA DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

En la ciudad del Callao, siendo las 09:00 de la mañana del día 01 de agosto de 2017, en la Sala de Audiencias N° 01 del Primer Juzgado Especializado de Trabajo del Callao, que despacha la señora Juez Titular Dra. María Magdalena Clavijo Arraiza, y con la intervención del Asistente Jurisdiccional de custodia y grabación de expedientes; Jon Vásquez Calderón; se hicieron presentes las partes del presente proceso, a fin de llevar a cabo la Audiencia de Juzgamiento señalada para la fecha y hora. Se inicia la audiencia con la acreditación de las partes:

1. ACREDITACION DE LAS PARTES:

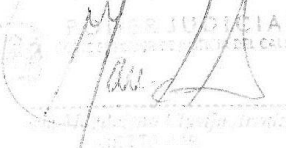
La demandante **MERCEDES PATRICIA MITMAN LOPEZ**, identificada con DNI N° 25553768 y con domicilio real en Av. Colonial 4615, Callao. Se encuentra asesorado por su Abogado Dr. Lucio Clive Pérez Ortecho, identificado con carne del Colegio de Abogados del Callao N° 9971 y señala como casilla electrónica el N° 12267.


Por la parte demandada **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO**, identificada con RUC N° 20131360558 y con domicilio real sito en Jr. Paz Soldán N° 252, Callao. Se apersono en representación de la **PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL**, el Dr. Guillermo Vargas Cosavalente, identificado con DNI N° 41829152, y con carne del Colegio de Abogados de Lima N° 54025. Asimismo, señala como casilla Electrónica el N° 9239.


Seguidamente la Sra. Juez indica a las partes que tengan presente las reglas de conducta leídas en la etapa de conciliación.

2. ETAPA DE CONFRONTACION DE POSICIONES:

Previamente y verificándose que la parte demandada **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO** ha propuesto defensa de forma, por lo que la Sra. Juez solicita al Abogado de la demandada que exponga los fundamentos que sustentan la **EXCEPCION DE INCOMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA** y **EXCEPCIÓN DE FALTA DE AGOTAMIENTO DE LA VIA ADMINISTRATIVA**, dejando constancia que los medios probatorios ofrecidos por la parte demandada como sustento de las excepciones (hace suyas las exhibiciones solicitadas por la parte demandante) no pueden ser admitidas como tal ya que de conformidad con el Artículo 448° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, los medios probatorios sustentatoria de las excepciones deberán ser netamente documentales o físicos y de actuación inmediata, por lo que estos son declarados **IMPROCEDENTES**, consultada la parte demandada si se


LUCIO CLIVE PEREZ ORTECHO
ABOGADO
C.A.C. 0971


Patricia Mitman Lopez


Jon Vásquez Calderón
Asistente Jurisdiccional de custodia y grabación de expedientes

- Copia de 13 facturas de pago del banco Scotiabank Perú S.A.A. de folios 03 a 23.
- Copia del convenio colectivo del 2002 aprobado por Resolución de Alcaldía N° 000280 del 18 de julio de 2002.
- Copia del convenio colectivo del 2003 aprobado por Resolución de Alcaldía N° 000635 del 25 de noviembre de 2003.
- Copia del acuerdo de la Comisión Tripartita 2007, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 000219 del 21 de junio de 2006.
- Copia del Acta Final de los pliegos de reclamos 2008-2009 aprobado por Resolución de Alcaldía N° 000458 de fecha 28 de junio de 2008.
- Copia del Acta de Continuidad del año 2009 para el año 2010 aprobado por Resolución de Alcaldía N° 00042 de fecha 27 de enero de 2010.
- Copia del Pacto Colectivo del 2011 aprobado por Resolución de Alcaldía N° 000680 de fecha 22 de setiembre de 2010.
- Copia del Laudo del año 2013 aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 1085-2013 del 20 de noviembre de 2013.

DECLARACION TESTIMONIAL:

- En este acto la parte demandante se desiste del ofrecimiento de testigos, se hace la consulta a la parte demandada quien no se opone por lo que se tiene por **DESISTIDO** el ofrecimiento.

DE LA PARTE DEMANDADA:

DOCUMENTALES: Se admiten los siguientes documentos:

- Por el principio de adquisición de la prueba la parte demandada hace suyos los medios probatorios de la parte demandante excepto los recibos por honorarios físico (Anexo 1-B).

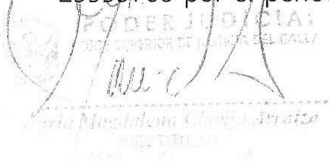
EXHIBICIONES:

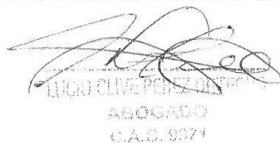
- En este acto la señora Juez debido al criterio asumido por el despacho declara: **IMPROCEDENTE** las exhibiciones solicitadas por la demandada, haciendo la consulta a la misma quien no manifiesta disconformidad, quedando consentida la decisión.

PRUEBA DE OFICIO:

Que, a fin de tener mayores elementos de juicio siendo el Juez el director del proceso y estando a las facultades establecidas en el artículo 22° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, se dispone: **ADMITIR** como **PRUEBA DE OFICIO** lo siguiente:

- Oficiar la Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial del Callao para que remita al Juzgado los contratos de locación de servicios suscritos entre la Municipalidad Provincial del Callao y la señora Mercedes Patricia Mitman López identificada con D.N.I. N° 25553768 por el periodo de febrero de 2007 a diciembre de 2010,


María Magdalena Cárdena
JUEZA TITULAR

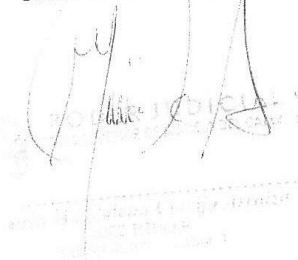

LUCIO CLIVE PÉREZ
ABOGADO
C.A.B. 9371


Patricia Mitman López

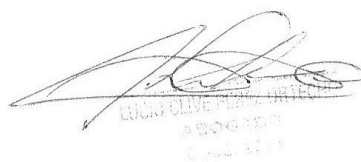
- otorgándole un plazo de 15 días bajo apercibimiento de multa de 05 URP.
- Oficiar a la Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial del Callao para que remita al Juzgado las ordenes de servicios de la señora Mercedes Patricia Mitman López identificada con D.N.I. N° 25553768 por el periodo de febrero de 2007 a diciembre de 2010, otorgándole un plazo de 15 días bajo apercibimiento de multa de 05 URP.
 - Oficiar al Banco Continental a fin de que informe sobre los pagos de servicios por orden de la Municipalidad Provincial del Callao a nombre de Mercedes Patricia Mitman López identificada con D.N.I. N° 25553768 por el periodo de febrero de 2007 a diciembre de 2010, otorgándole un plazo de 15 días bajo apercibimiento de multa de 05 URP.
 - Oficiar al Banco Interbank a fin de que informe sobre los pagos de servicios por orden de la Municipalidad Provincial del Callao a nombre de Mercedes Patricia Mitman López identificada con D.N.I. N° 25553768 por el periodo de febrero de 2007 a diciembre de 2010, otorgándole un plazo de 15 días bajo apercibimiento de multa de 05 URP. ✓

En este acto y en vista de la disposición de las pruebas de oficio la señora Juez DISPONE: **SUSPENDER** la presente audiencia para ser reanudada el día **DIECIOCHO DE OCTUBRE DEL PRESENTE AÑO A HORAS DOCE Y TREINTA DE LA TARDE.**

Con lo que se concluyó la presente audiencia, firmando los concurrentes en señal de conformidad, luego que lo hiciera la Señora Juez. Doy fe.-


Juez


Juez


Juez


Mercedes Patricia Mitman López

Patricia Mitman López
25553768

25/07/2014

Con lo que se concluyó la presente audiencia, firmando los concurrentes en
señal de conformidad. Doy fe.

[Faint signature]

[Handwritten signature]
25/07/2014

[Signature]
Doris C. Ortiz Bazán
ABOGADA
C.A.C. 8107